Принято общим собрание Трудового коллектива Протокол № 1 От 24 октября 2016_г. Председатель общего собрания _____Добрынина Е.А.

Согласовано С председателем профкома МКОУ СОШ №1 _____ Безлепко М.В..

Утверждено приказом № 128 от 25.10.2016. Директор МКОУ СОШ №1 Чулымского района _____Андреева З.И

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ _
ДЕТСКИЙ САД МКОУ СОШ №1 Чулыского района

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующего фонда (далее - Положение) разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников и является локальным актом дошкольного учреждения, 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.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников учреждения, реализующего общеобразовательные программы детского сада, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Новосибирской области и иными правовыми актами и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество воспитания и стимулировать повышение профессионального уровня работников учреждения и мотивации на достижение высоких результатов.

1.5. Доля реализации поставленных целей в детском саду вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности приказом директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой школы;
- представление к награждению Почетной грамотой управления образования Чулымского района; Почетной грамотой администрации Чулымского района; Почетной грамотой Минобрнауки НСО; Почетной грамотой Губернатора НСО; Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

· представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ;
· представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель РФ»;
· другим отраслевым наградам, установленных в РФ, регионе;
· поощрительные выплаты (премии) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
· поощрительные выплаты (премии) за достижение высокой эффективности в работе;
· поощрительные выплаты (премии) за продуктивную деятельность, направленную на повышение качества образовательного процесса в детском саду.

1.6. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации установленных целей и задач

Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

II. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система стимулирующих выплат включает в себя длительные (постоянные, на определенный период) доплаты , единовременные поощрительные выплаты в виде премий.

2.2 .Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу или в конкретной денежной сумме.

2.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются специальной комиссией, назначаемой приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения, и согласуется с профкомом учреждения.

2.4. Руководитель учреждения представляет комиссии детского сада аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.5. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя учреждения.

III. УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности каждой категории работников по своим направлениям.

Заместитель директора

Индекс здоровья детей дошкольного возраста	N=B:A*100%, где B- количество воспитанников, ни разу не болевших в отчетном периоде; A- общая численность воспитанников; от 45% и выше -2 %; ниже 45% -0
Обеспечение высокой посещаемости	Баллы начисляются согласно табеля посещаемости.70-80% - 2% 81-90% - 3%; 90-100% -4%
Обеспечение безопасности	Отсутствие травматизма – 3%;

жизнедеятельности воспитанников	
2 .Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС	
Результативность образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО	По результатам контроля.При отсутствии замечаний надзорных органов – 5% балл
Развитие творческих способностей воспитанников (Участие в конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.п.)	Муниципальный уровень-2% Региональный уровень- 5% Всероссийский уровень – 10%
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное и своевременное ведение и сдача документации, соблюдение сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка, др.)	При отсутствии замечаний надзорных органов- 5%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений -5%
3.Повышение профессиональной компетентности	
Участие педагогических работников в методической работе: семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях;Участие в инновационной деятельности (проектная, экспериментальная и др.) Работа в творческих группах, аттестационных и экспертных комиссиях и др.	% начисляется за каждый вид деятельности. Уровень учреждения- 2% Муниципальный уровень-3% Региональный уровень-5% Всероссийский уровень – 10%
Публикации в СМИ, на официальном сайте ДОУ, ведение персональной странички, сайта учреждения	Публикации в СМИ -5% Ведение странички- 5% Ведение сайта -5%
4. Создание предметно-развивающей среды	
Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды учреждения (мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность и др.)	При соблюдении всех требований- 2%
Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках учреждения	При соблюдении всех требований-2%
5. Результативность работы с родителями	
Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в детском саду	Отсутствие -2 %
Организация работы с родителями.	Устные журналы, фото-выставки, газеты, коллажи, выставки поделок, семейные соревнования, круглые столы, привлечение к образовательной деятельности и др. – 2%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие и исполнение индивидуального маршрута развития детей с ограниченными возможностями здоровья – 2%
Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 3%

Воспитатели:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплат
1. Плановая наполняемость групп дошкольниками	свыше 100% 80-100% **70- 80%**	5 баллов 4 балла 3 балл	раз в квартал	
3.Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП ведение документации по образовательной деятельности	3 балла 3 балла	раз в квартал	
4.Сохранность здоровья воспитанников	Отсутствие детского травматизм	5 баллов	раз в квартал	
5.Адаптационная работа с вновь прибывшими детьми	Группы младшего возраста Группы среднего и старшего возраста	1 балл за одного ребенка	раз в квартал	
6.Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5 баллов	раз в квартал	
	Позитивная публичная оценка деятельности педагога	3 балла	раз в квартал	
7.Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	2 балла	раз в квартал	
8.Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие (очное) детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне района, области	10 баллов 15 баллов призовое 15б 20б	раз в квартал	
9.Методическая деятельность	Участие в работе **методических объединений**, проведение мастер-классов, **семинаров,** стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), **проведение мероприятий публичного характера (за каждое) на уровне ОУ**, района, области	2 балла 10 баллов 15 баллов	раз в квартал	
	Размещение методических разработок на сайте детского сада(1 раз в месяц)	3 балла	раз в квартал	
	Проведение открытых занятий и режимных моментов (прогулки, совместная деятельность в утренние часы и после обеда)	5 баллов	раз в квартал	
	Участие в праздниках другой группы	2балла за 1 участие	раз в квартал	

10.Участие в конкурсах профессионального мастерства	(очное)Уровень конкурса: Район Область Федерация	10 баллов 15 баллов 25 баллов	За место 15б 20б 30б	раз в квартал	
11.Вклад в решение кадровой проблемы	Количество дней подработок на своей группе 0-5 дней 6-10 дней 11 и более дней	1 балл 2 балла 3 балла		раз в квартал	
	Наличие дней подработок на другой группе 0-5 дней 6-10 дней 11 и более дней	2 балла 3 балла 4 балла		раз в квартал	
15.Работа в творческой группе	Разработка инновационных технологий	5 баллов		раз в квартал	
16.Наставничество		2 балла		раз в квартал	
18.Общественная работа: в рамках детского сада В целях повышения престижа детского сада		1 балл за каждую нагрузку 5 баллов		раз в квартал раз в квартал	

Младшие воспитатели

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат: (баллы)
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы		1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников (соблюдение режима дня, санэпид режима)	3
			2.Качественное содержание помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН	3
			3.Помощь воспитателю в организации образовательно-воспитательного процесса	10
			4.Участие в общественной жизни ДОУ (подготовка, проведение праздников, конкурсов и др)	10
			5.Сохранность имущества, его учѐт и хранение	3
			6. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень психологического климата в группе детей	3
			7. Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности.	3

3.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации	3 5 7 10

Машинист по стирке и ремонту белья

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат (баллы)
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами.	1 Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний в санитарном журнале.	2
			2. Высокое качество выполненных работ.	3
			3.Обеспечение сохранности имущества	2
			4. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Высокий уровень психологического климата в группе детей	3
			5. Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности.	3
3.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации	3 5 7 10

Сторожа

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат (баллы)
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами.	1 Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5б
			2. Обеспечение противопожарного состояния здания.	3б
			3.Обеспечение сохранности имущества	2 б
			4. Обеспечение чистоты и порядка: на главном выходе, служебном помещении.	5б
2.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации	3б 5б 7б 10 б.

Дворник

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер и периодичность выплат: (баллы)
1.	Выплата за интенсивность и результативность, высокое качество работы	Содержание участка в соответствии с Санитарными правилами и Нормами.	1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	5б
			2. Обеспечение строгого соблюдения правил по охране труда и техники безопасности в соответствии с «Правилами техники безопасности и производственной санитарии», соблюдение правил противопожарной безопасности.	3б
			3. Своевременная очистка территории от снега в зимний период.	10б
			4. Регулярный полив газонов цветников,	10б
			5. Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весеннее-осенний период.	10б
2.	Выплаты за профессиональный рост и непрерывный стаж	1.Наличие благодарностей, грамот и отраслевых, государственных наград	1. Районного, городского уровней (за последние 3 года). 2. Областного (за последние 5 лет), федерального уровней (бессрочно) 3.Наличие орденов и медалей Российской Федерации	3б 5б 7б 10 б.

3.2. Единовременное премирование работникам производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям при наличии денежных средств:

· выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и высоким результатом;

· проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

· выполнение особо важных заданий, срочных и не предвиденных работ;

· выдвижение творческих идей в области деятельности работника;

. качественное обеспечение деятельности учреждения по содержанию, обучению, воспитанию, защите прав и интересов воспитанников;

. бесперебойная работа детского сада в течение учебного года;

. отсутствие обоснованных претензий со стороны проверяющих организаций, администрации ;

. образцовое выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, правил пожарной безопасности.

IV. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ИЛИ ИХ ЛИШЕНИЕ.

4.1. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

4.2. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (несоблюдение речевого этикета детского сада, прогулы и опоздания, самовольный уход с рабочего места,

распитие спиртных напитков, курение в помещении детского сада, нахождение посторонних лиц в группах, не информирование о невыходе на работу и др.)
4.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
4.4. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
4.5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
4.6. Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики.
4.7. Детский травматизм по вине работника.
4.8. Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
4.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
4.10. Систематическое невыполнение рекомендаций администрации.
4.11. Наличие систематических замечаний в ведении обязательной документации.
4.12. Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

4.13. Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются экспертной группой детского сада в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с Советом МКОУ СОШ №1Чулымского района и профсоюзным комитетом.

V. права и обязанности.

Все работники ДОУ имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному положению.

VI. РУКОВОДСТВО.

6.1. Контроль за использованием средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на заместителя директора по детскому саду.
6.2. Учет по использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на главного бухгалтера МКОУ СОШ №1 Чулымского района
6.3. Координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет бухгалтерия школы, директор и профсоюзная организация школы.