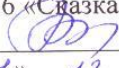
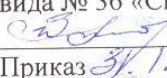


СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МДОУ
детский сад комбинированного
вида № 36 «Сказка»
Протокол № 6 от 31.12.2014г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюза детского
сада комбинированного вида
№36 «Сказка»

Л.В. Подгорная
«31» 12 2014г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующим МДОУ
детский сад комбинированного
вида № 36 «Сказка»

И.Г.Змитрук
Приказ 31.12.2014 № 88



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам муниципального образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида №36 «Сказка»» города Подольска Московской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений города Подольска, утвержденным постановлением Главы города Подольска от 09.08.2007 г. №1264-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «городской округ Подольск Московской области».
- 1.2. Положение устанавливает размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ №36.
- 1.3. Учреждению предусматриваются средства в размере до 10% фонда оплаты труда данного дошкольного образовательного учреждения, на установления выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей и результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственного - общественного управления. Решения по данному вопросу закрепляются в коллективном договоре и (или) в решении государственного органа управления.
- 1.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника в которой учтены стимулирующие выплаты, период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2. Критерии для расчета выплат.

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

- 2.1. Успешности образовательной работы с детьми (динамика физического, интеллектуального, нравственного развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (выполнение плана детодней, количество пропущенных дней по болезни, результаты диагностики развития воспитанников).
- 2.2. Обеспечение успешности образовательной работы с детьми (создание развивающей среды, качество организации образовательного процесса, качество проведения разных видов организованной детской деятельности).
- 2.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

- 2.4. Участие в методической, научно-исследовательской работе.
 - 2.5. Использование современных педагогических технологий .
 - 2.6. Внедрение здоровьесберегающих, способствующих укреплению здоровья детей и повышению их двигательной активности, приобщению к здоровому образу жизни.
 - 2.7. Использование технических средств, аудио-, видео- техники при проведении организованных форм обучения в МДОУ. Использование наглядных пособий.
 - 2.8. Повышение квалификации профессиональная подготовка.
 - 2.9. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.
 - 2.10. Взаимодействие с родителями (обращение родителей по поводу конфликтных ситуаций и успешность в разрешении таких ситуаций; успешность в привлечении родителей к участию в образовательной работе с детьми; субъективная оценка со стороны родителей воспитанников).
 - 2.11. Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям 100). Весовое значение каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов по каждому критерию) ОУ определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для изменения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели (К1-К14):
 - К1, К2 – качество освоения образовательных программ (по результатам диагностирования и внутреннего контроля);
 - К3 – динамика достижений в развитии воспитанников (по результатам диагностирования и внутреннего контроля);
 - К4 – результативности участия педагогов в конкурсах и смотрах;
 - К5 – индивидуальная, дополнительная работа с воспитанниками, обеспечивающая дифференцированный подход к детям;
 - К6 – работа по привлечению воспитанников к дополнительному, расширенному, углубленному знакомству с предметами, явлениями, событиями общественной жизни за рамками основной образовательной программы;
 - К7 – проведение мастер- классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликованных работ, наставничества и т.п.;
 - К8 – наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе, руководство методическими объединениями, секциями и др.;
 - К9 – использование в процессе обучения наглядных пособий, современных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и прочее;
 - К10 – внедрение здоровьесберегающих технологий;
 - К11 – прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такого); обучения в аспирантуре;
 - К12 – положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей воспитанников;
 - К13 – работа на имидж дошкольного учреждения; на его статус;
 - К14 – дополнительный критерий, отражает специфику образовательного учреждения.
- Накопление первичных данных для расчета показателей (К1-К14) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля. (Приложение 1).

3. Порядок расчета выплат и условия премирования.

- 3.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 3.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МДОУ, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.
- 3.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 3.4. Единовременное премирование работников МДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
- 3.5. Расчет размера выплат ФОТ производится по результатам предыдущего месяца (ежемесячно). Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом:
- 3.6. Педагогическим работникам МДОУ производится путем подсчета баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри дошкольного учреждения (в дальнейшем «внутренний контроль»), ежемесячно.
- 3.7. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (то есть общая сумма баллов).
- 3.8. Размер стимулирующей части ФОТ, на установленный месяц, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 3.9. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу. Выплаты производятся ежемесячно.
- 3.10. Расчет баллов по установлению выплат стимулирующего характера варьируется и составляет: минимальное количество баллов -20, максимальное количество баллов -97. Сумма баллов полученных всеми педагогическими работниками учреждения подсчитывается ежемесячно. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка, определяется по решению представительного органа работников Управляющего совета и (или) органа государственного общественного управления. Если количество баллов накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагога в рамках внутреннего контроля за определенный период меньше минимально допустимого, то стимулирующая надбавка не устанавливается.
- 3.11. Административно – управленческий персонал и иные работники МДОУ могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Премия, выплачиваемая одному работнику, предусматривается в размере до 10%.
- 3.12. Предложение о виде премирования выносит заведующий. Размер премирования определяется в соответствии с качеством и результативностью работы и с учетом мнения Управляющего совета по установлению выплат стимулирующего характера МДОУ
- 3.13. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОУ оформляет приказом.
- 3.14. Основными условиями премирования являются:
строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

отсутствие случаев травматизма воспитанников;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.15. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель заведующего по ВМР (старший воспитатель), заведующий хозяйством, медицинская сестра, представляет заведующему МДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении. Управляющий совет выносит предложения о частичном или полном дисциплинарном взыскании (замечание, предупреждение, депремирование, выговор, строгий выговор, увольнение)

3.16. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

4. Заключительные положения

4.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

4.2. В отдельных случаях заведующий МДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

4.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе Управляющего совета. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.