**ПРИНЯТО СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

общим собранием с председателем ПО заведующим МКДОУ

трудового коллектива

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Османова И.О. Ибрагимова У.К.

(Ф.И.О.)(Ф.И.О.) (Ф.И.О.)

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

МКДОУ «Детский сад с.Ванашимахи»

1. Общие положения
	1. Настоящее положение разработано на основании статей 144-145 Трудового Кодека РФ, Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009г.№25 «О новых системах оплаты труда работникам государственных учреждений Республики Дагестан» Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009г. №117 «О внедрении новых систем оплаты труда работникам государственных учреждений Республики Дагестан» и последующих Постановлений Правительства Республики Дагестан, в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач повышение качества образовательного и воспитательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы в конечном результате деятельности.

Положение определяет критерии, и показатели качества, а также результативностьдеятельности, в основе которых лежит установление размера стимулирующей надбавки педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

* 1. Положение распространяется на педагогических работников.
	2. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.
	3. Для рассмотрения и назначения надбавок стимулирующего характера в дошкольном образовательном учреждении создается комиссия. В компетентности комиссии входит :

- рассмотрение материалов определяющих размер выплаты стимулирующих надбавок.

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе и установления надбавки.

Решение комиссии является действительным, если на него проголосовало более половины состава.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.

1. Цели стимулирования
	1. При определении размера надбавок учитывается следующие показатели:

Виды стимулирующих выплат:

* выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполненных работ;
* премии к праздникам (объем фонда по премиальным выплатам составляет не более 5% от общего стимулирующего фонда Учреждения)
	1. Стимулирующие выплаты всем другим работникам устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным руководителем учреждения, согласованным с профсоюзной организацией.
	2. Стимулирующие выплаты устанавливаются за высокое качество и результативность труда. При этом учитывается выполнение новых проектов, реализация приоритетных направлений в деятельности Учреждения.
1. Основания для стимулирования
	1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу заведующего дошкольного образовательного учреждения на основании решения комиссии.
	2. Положение является локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.
	3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения выплаты

стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, за интенсивность и высокие работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде постоянной единицы (рублях) ежемесячно.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера.

Виды и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается на основании утвержденных Положением «Критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда платы труда».

Порядок определения размера стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения производятся ежемесячно.

* 1. В конце каждого месяца (квартала, полугодия) производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показатели для каждого работника дошкольного образовательного учреждения.
	2. Стимулируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками дошкольного образовательного учреждения (общая сумма баллов).
	3. Размер стимулирующей части педагогических работников запланированных на месяц делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла в рублях.
	4. Этот показатель стоимость одного балла умножается на сумму баллов педагога учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за месяц.
	5. Стимулирующие выплаты заместителю по воспитательной и методической работе, заместителю по административной и хозяйственной работе, старшим воспитателям и другим работникам учреждения, устанавливаются по решению комиссией Учреждения по распределению стимулирующих выплат за качество, объем работы, результативность и другие заслуги в соответствии с критериями.
	6. Стимулирующие надбавки руководителю устанавливаются приказом Учредителя.
1. Порядок выплат стимулирующего характера.
	1. Порядок выплат стимулирующего характера утвержден на собрании трудового коллектива.
2. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишения.

Несоблюдение Устава учреждения, невыполнение правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей является показателем для уменьшения или лишения размера стимулирующих выплат работникам учреждения.

 6. Единовременное премирование работников:

6.1.Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

6.2. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

6.3.Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

6.4.Выполнение особоважных заданий, срочных и непредвиденных работ;

6.5. Выдвижение творческих идей в области своей деятельности и их реализация;

 6.6.За почетные звания и награды

 6.7. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств,предусмотренных для этих целей и за счет экономии средств оплаты труда.

 6.8. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя ДОУ, в котором оказывается конкретный размер этой выплаты

7. Премии не устанавливаются::

7.1. При наличии у работника ДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания;

 7.2. При наличии грубого нарушения трудовой дисциплины;

 7.3. В случае виновности педагога в создании конфликтной ситуации с детьми или с родителями;

 7.4. В случае виновности работника в произошедшем несчастном случае с детьми..

8.Заключительные положения

8.1Настоящее положение вступает в силу со дня утверждения руководителем учреждения и является основным локальным актом учреждения, определяющим порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

 8.2.В связи с происходящими изменениями в системе оплаты труда в Положение могут быть внесены изменения, и дополнения в части показателей размеров и периодичности выплат.

Портфолио педагога ДОУ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Период – с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

Подпись педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись Заведующей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии и его максимальная оценка  | Наименование и обозначение показателей  | Способопред. Показ. | Баллы |
| 1. Качество воспитания  **5 б.** | • Использование комплексных программнового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации. | **до 3** |  |
|  | • Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ. | До2 |  |
| 2.Внедрение инновационных педагогических технологий – 2 б | • парциальных программ; | до 1 |  |
| • инновационных технологий  | **до 1** |  |
| 3. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников - до 8 б | • систематическое проведение закаливающих процедур в течение дня; | до 2 |  |
| • физминутки, двигательная активность в режиме дня; | до 1 |  |
| • стимулирование двигательной активности на прогулках (первая, вторая половина дня); | до 2 |  |
| • создание условий для формирования при­вычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (физкультурные уголки, спортивное нетрадиционное обо­рудование, уголок здоровья, фитобар, санитарные бюллетени для родителей и т.д.); | до 3 |  |
| 4. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях – до 3 б |  | до 3 |  |
| 5. Участие в организационно-методической работе детского сада – 3 б | • эпизодически участвует в педсоветах, се­минарах, конференциях; | до 1 |  |
| • принимает активное участие в педсоветах, семинарах, во взаимопосещениях; | **до 2** |  |
| 6. Эффективность педагогической работы -18 б | • панорама открытых занятий и режимных моментов:- на уровне детского сада; - на уровне района; | 2 3 |  |
| • усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанни­ков **организации** к концу квартала:- 50-60%,- 60-75%,- 75-85%,85% и выше; | 1 2 34 |  |
| • участие в конкурсах профессионального мастерства; | 3 |  |
| 7. Повышение проф. уровня вос­питателей - до 3 б | • своевременное прохождение курсов по­вышения квалификации, | 1 |  |
| • самообразование; | **до 2** |  |
| 8. Взаимодействие с семьями воспитанников – 6 б  | • работа с родителями (беседы, консультации, день открытых дверей, посещение на дому); | до 3 |  |
|  | • отсутствие конфликтных ситуаций; | до 3 |  |
| 9. Своевременное и качествен­ное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, журнал термометрии, протоколы родительских собраний)  |  | **до 3 б** |  |

Портфолио музыкального руководителя ДОУ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Период – с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Подпись педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись Заведующей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии и его максимальная оценка  | Наименование и обозначение показателей  | Способопред. Показ. | Баллы  |
| 1. Качество воспитания – до 5 б | • Использование комплексных программ нового поколения. Общие податели уровня развития воспитанников организации | **до 3** |  |
| • Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ. | до 2 |  |
| 2. Внедрение инновационных педагогических технологий – до 4 б | • парциальных программ; | до 2 |  |
| • инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.); | до 2 |  |
| 3. Организация предметно-развивающей среды в музыкаль­ном зале - до 3 б  |  | **до 3** |  |
| 4. Участие в организационно-методической работе детского сада – до 3 б  | • эпизодически участвует в педсоветах, се­минарах, конференциях; | до 1 |  |
| • принимает активное участие в педсоветах, семинарах, во взаимопосещениях; | **до 2** |  |
| **5.** Эффективность педагогиче­ской работы – до 18 б | • панорама открытых занятий, развлечений, праздников:- на уровне детского сада;- на уровне **района**,  | **до 1****до 2** |  |
| • усвоение программного материала по высокому переднему уровням воспитанников организации к концу квартала:- 50-60%,- 60-75%,- 75-85%,- 85% и выше; | 1233 |  |
| • участие в конкурсах профессионального мастерства; | 3 |  |
| • Участие в районных, мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах; | 3 |  |
| **6.** Повышение проф. уровня – до 3 б | • своевременное прохождение курсов по­вышения квалификации, | 1 |  |
|  | • самообразование; | **до 2** |  |
| **7.** Взаимодействие с семьями воспитанников – до 6 б | • беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.; | **до 2** |  |
| • нетрадиционные формы работы с родите­лями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники и т.д.); | до 2 |  |
| • отсутствие конфликтных ситуаций; | **до 2** |  |
| **8**. Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы.  |  | **1 б** |  |