

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Туяа»,
(МБДОУ «Детский сад «Туяа»)

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад «Туяа».

Цыдыпова С.А.

Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 3 от «10» сентября 2019 г.

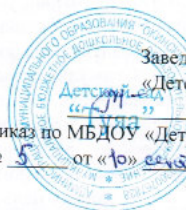
Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Туяа»

Б.Б. Максарова

приказ по МБДОУ «Детский сад «Туяа»
№ 5 от «10» сентября 2019 г.



Положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогических работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Туяа».**

с. Саяны
2019 г.

Настоящее Положение разработано в целях распределения стимулирующей оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Туяа» (далее - МБДОУ «Детский сад «Туяа»).

1. Общие положения

1.1. В целях объективного распределения стимулирующей части между педагогическими работниками формируется Совет, который формируется на общем собрании трудового коллектива и родителей (законных представителей) воспитанников Детского сада.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования, компетентность и профессионализм педагогических работников, мотивацию на достижение высоких результатов в работе с детьми.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждений работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда являются результаты деятельности педагогических работников по следующим направлениям:

- активное участие в реализации программы развития Детского сада;
- стремление к осуществлению на высоком уровне учебно-воспитательной работы с воспитанниками;
- достижение хороших результатов в сохранении и укреплении физического и психического здоровья дошкольников (снижение заболеваемости);
- формирование духовной и социально-нравственной среды;
- развитие творческих способностей воспитанников через различные виды деятельности (продуктивной, полихудожественной и театрализованной т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка авторских технологий, методик, программ и внедрение их в практику работы;
- обобщение и представление опыта своей работы (внутри Детского сада, в рамках района и республики).

1.5. Система стимулирующих выплат работникам Детского сада включает в себя длительные (постоянные на определённый период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Детского сада, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими критериями:

- за непрерывный педагогический стаж;
- за профессиональный рост;
- за работу в инновационном режиме;
- за снижение пропусков дней воспитанниками;
- за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы;
- за превышение государственного стандарта;
- победителям, призёрам и участникам конкурсов профессионального мастерства и имеющим награды;
- за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятиях;
- оценки качества работы педагога гражданским институтом (удовлетворённость родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций);
- руководство и участие в плановых методических мероприятиях;
- выступления, открытые занятия, мастер-класс в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;

-публикации в научных, профессиональных изданиях и т.п.
-разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие Детского сада;
(комплексных и парциальных программ нового поколения; авторских программ, проектов, технологий, методик; программ развития Детского сада; проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа Детского сада и у общественности родителей).

1.7. За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий применяется к младшим воспитателям

2. Порядок рассмотрения Советом вопроса о стимулировании работников Детского сада

2.1.Распределение стимулирующей части осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждение педагогическим работникам присуждается в соответствии с настоящим Положением на основании протокола заседания Совета.

2.2.Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом, в который входят представитель административно-управленческого аппарата, председатель профсоюзной организации, педагоги учреждения, председатель родительского комитета.

2.3. Состав совета избирается открытым голосованием на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего на учебный год.

2.4.Заведующий детским садом представляет Совету аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.5.Совет учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом.

2.5.На основании протокола Совета заведующая издает приказ о премировании.

2.6. Информация о премировании объявляется на собраниях, педсоветах, вывешиваются на информационных стендах.

**Критерии стимулирования педагогических работников
МБДОУ Детский сад «Туя».**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Баллы	Периодичность
Реализация основной образовательной программы	В зависимости от количества дней работы	1	ежемесячно
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП	2	ежемесячно
	За качественное введение документации		
Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	3	ежемесячно
	Превышение и выполнение детодней плановой наполняемости в группе		
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений со стороны родителей	1-5	ежемесячно
	Позитивная публичная оценка деятельности педагога		
Оснащенность предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	1-3	ежемесячно
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ОУ, района, республики, РФ (за участие, 3 место, 2 место, 1 место)	1-5	ежемесячно
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие педагогов в конкурсах на уровне детского сада, района, республики, РФ (за участие, 3 место, 2 место, 1 место)	1-5	ежемесячно
Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие педагогов в конкурсах на уровне детского сада, района, республики, РФ (за участие, 3 место, 2 место, 1 место)	1-5	ежемесячно
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), реализации проекта, социально – значимых мероприятиях на уровне ДОУ проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, республики.	ДОУ 1-3 Район 3-5 Курирование семинара - практикум 1-2 открытые занятия	ежемесячно
	Разработка методических и дидактических материалов	1-3	

	(перспективных планов, сценариев мероприятий, дидактических игр, пособий и т.д) по отдельным направлениям образовательной деятельности		
	Самообразовательная работа	1-3	ежемесячно
	Работа в творческой группе	1-3	ежемесячно
	Сотрудничество с другими социальными институтами	1-3	ежемесячно
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев травматизма Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей.	1-3	ежемесячно
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наполнение страницы на сайте	1-3	ежемесячно
Работа с родителями	Проведение работы с родителями детского сада, группы (конференция, круглые столы, консультация, беседы, семинары и мероприятия на уровне ДОУ)	1-3	ежемесячно
Участие в общественной жизни коллектива	Участие в проводимых мероприятиях в коллективе	1-3	ежемесячно
	Выполнение поручений не входящих в должностные обязанности	1-3	ежемесячно
Самообразование педагога	Повышение квалификации за свой счет	1-5	ежемесячно
Работа с детьми по ЗОЖ, ОВЗ, СОП	Организация проведения физкультурно-спортивной жизни	1-5	ежемесячно
	Наличие в группе детей, имеющих ОВЗ	1-5	ежемесячно
	Наличие в группе детей, имеющих СОП	1-5	ежемесячно
	Индивидуальная работа с одаренными детьми	1-5	ежемесячно
Работа в группе	Оформление уголков, выставок, работ, проектов, музыкального зала	1-3	ежемесячно
	Оформление участков, клумб и постройка оборудования для игр детей	1-5	ежемесячно
Итого баллов:		70	

(Ф.И.О. работника, должность)

Члены Совета:

Протокол Совета № _____ от _____ 201 ____ г.

С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)

Распределение величины балла

Пример распределения фонда стимулирующих выплат.

Путем мониторинга достижений работников по установленным показателям уполномоченная комиссия органа самоуправления образовательным учреждением присваивает каждому воспитателю определенную оценку по каждому из установленных оснований.

Пример: <u>Фамилия</u>	<u>Основание 1</u>	<u>Основание 2</u>	<u>Основание</u>	<u>Итого</u>
Иванов	4	0	5	9
Петров	4	0	0	4
Сидоров	5	2	5	12
Всего:				25

Путем деления доли фонда стимулирования труда, определенной для выплаты ежемесячных стимулирующих выплат на общее количество баллов, набранных всеми работниками, определяется денежный вес одного балла.

Пример: $ФСтем = 1000 \text{ руб.}$

Всего баллов: 25

Балл = $1000 / 25 = 40 \text{ руб.}$

Размер ежемесячных стимулирующих выплат работнику определяется в зависимости от денежного веса одного балла и количества баллов, набранных по итогам мониторинга профессиональных достижений работника.

Пример: <u>Фамилия</u>	<u>Баллы</u>	<u>Выплаты:</u>
Иванов	9	360 руб.
Петров	4	160 руб.
Сидоров	12	480 руб.