**СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО**

Председатель профсоюзного комитета директор МБОУ ЦООШ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н.Доронина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Н.Вязовова

 09.01.2014 09.01.2014

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**«ЦЕЛИННАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**(дошкольная группа)**

**2014 ГОД**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящее Положение о распределении выплат стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной группы (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и младшего технического персонала дошкольной группы (далее – работников ДОУ).
	2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее – выплаты стимулирующего характера).
	3. Положение является локальным нормативным актом МБОУ ЦООШ, 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.
	4. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом общеобразовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников МБОУ ЦООШ и Совета школы
	5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.
	6. Администрация школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущий периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольной группы.
2. **ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**
	1. Выплаты стимулирующего характера для педагогического персонала включают в себя:
* Выплаты за качество и высокие результаты работы
* Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ
* Доплаты воспитателям
* За непрерывный стаж работы
	1. Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала включают в себя:
* Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ
* За непрерывный стаж работы
	1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с Уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев и показателей оценки результативности и качества работников дошкольной группы изложен в Приложении
	2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к районным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.), за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения
	3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общедошкольного мероприятия, за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

 Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МБОУ «Целинная ООШ» по согласованию с профсоюзным органом и Советом школы в соответствии с положением об оплате труда, утвержденном в данном учреждении

 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работников ДОУ устанавливаются приказом руководителя МБОУ «Целинная ООШ» на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими

* 1. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников ДОУ за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются
	2. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника ДОУ
1. **УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ДОУ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ**
	1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для:
* Воспитателей
* Прочих работников
	1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ. Оценка результативности и качества труда работников ДОУ проводится рабочей комиссией с оформлением оценочного листа работника
	2. Состав рабочей комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав рабочей комиссии входит 5 человек: директор учреждения, воспитатель, помощник воспитателя, а также могут входить члены профсоюза ДОУ

 Рабочая комиссия заполняет оценочные листы на сотрудников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность рабочей комиссии директор учреждения

 Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

 Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОУ проводится на итоговом заседании рабочей комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным членам комиссии.

 В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания рабочей комиссии директор учреждения знакомит каждого сотрудника ДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательного учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в рабочую комиссию

 Рабочая комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления образовательного учреждения.

* 1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на основании протокола заседания рабочей комиссии.
	2. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работника ДОУ могут быть сняты или уменьшены в следующих случаях:
* Снижение показателей качества профессиональной деятельности работников, в соответствии с которыми были установлены стимулирующие выплаты;
* Применение к работникам дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей. Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании рабочей комиссии
1. **ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАПНИЯ СОТРУДНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**
	1. Руководитель образовательного учреждения утверждает Фонд стимулирования ДОУ
	2. Решение о распределении стимулирующих выплат сотрудникам ДОУ принимается рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат в установленном порядке.
	3. Решение рабочей комиссии согласуется с профсоюзным комитетом (согласно п.3.1.)
	4. Распределение стимулирующего фонда осуществляется за месяц рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат.

***Приложение***

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ СОТРУДНИКАМ ДОУ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ЗА ЭФФЕКТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО СЛЕДУЮЩИМ КРИТЕРИЯМ И ПОКАЗАТЕЛЯМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛНОСТИ.**

**ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители**  | **Баллы**  |
| 1 | Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательной программы | да |  | 2 |
| 2 | Объективность оценки педагогом качества умений, знаний, навыков воспитанников |  |  | 2 |
| 3 | Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий |  |  | 2 |
| 4 | Наличие методической работы |  |  | 4 |
| 5 | Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностным инструкциям |  | нет | 2 |
| 6 | Наличие призеров и победителей районных конкурсов, соревнований:- на уровне района- на уровне области- на федеральном уровне |  |  | 2 |
| 7 | Наличие аналитической работы воспитателя |  |  | 2 |
| 8 | Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе |  |  | 2 |
| 9 | Наличие системной работы с родителями |  |  | 2 |
| 10 | Эстетическое оформление предметно-развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм |  |  | 2 |
| 11 | Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода |  |  | 2 |
| 12 | Отсутствие травматизма во время образовательного процесса |  |  | 2 |
| 13 | Организация экскурсионной работы в воспитательно-образовательной работе |  |  | 2 |
| 14 | Выполнение плановой наполняемости групп |  |  | 4 |
| 15 | Организация адаптационной работы в группах раннего возраста |  |  | 2 |
| ***Максимальное количество баллов*** | ***34 балла*** |

**ТЕХНИЧЕКОГО ПЕРСОНАЛА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители**  | **Баллы**  |
| 1 | Соблюдение санитарно-гигиенических норм.Соблюдение в чистоте и сохранность помещений, оборудование, инвентаря |  |  | 8 |
| 2 | Участие в повседневной организации жизнедеятельности воспитанников, в том числе при отсутствии воспитателя на РМО, педсоветах |  |  | 8 |
| 3 | Участие в детских праздниках и развлечениях |  |  | 4 |
| ***Максимальное количество баллов*** | ***20 баллов*** |

**РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии материального стимулирования** | **Измерители**  | **Баллы**  |
| 1 | Качественное приготовление пищи |  |  | 10 |
| 2 | Эстетическая подача приготовле6нной пищи |  |  | 6 |
| 3 | Участие в организуемых садом ярмарок: выпечки для продажи |  |  | 5 |
| 4 | Активное участие в переработке овощей |  |  | 5 |
| ***Максимальное количество баллов*** | ***26 баллов*** |