|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТО****общим собранием трудового коллектива****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(Ф.И.О.)** |  | **СОГЛАСОВАНО****с председателем ПО****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(Ф.И.О.)** |  | **УТВЕРЖДЕНО****заведующей дошкольного образовательного учреждения № 9****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****(Ф.И.О.)** |
| **«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.** |  | **«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.** |  |  **«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.** |

**ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ**

**Примерное положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного**

**образовательного учреждения**

 № 9 г.Буйнакска

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании статей 144, 145 Трудового Кодекса РФ, Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009г. №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009г. №117 «О внедрении новых систем оплаты труда работников 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.

1. Положение определяет критерии и показатели качества, а также результативности деятельности, в основе которых лежит установление размера стимулирующей надбавки педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.
2. Положение распространяется на педагогических работников
3. Положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат.
4. Для рассмотрения и назначения надбавок стимулирующего характера в дошкольном образовательном учреждении создается комиссия. В компетенцию комиссии входит:

- рассмотрение материалов, определяющих размер выплаты стимулирующих надбавок;

- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

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

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

**2. Цели стимулирования**

2.1. При определении размера надбавок учитываются следующие показатели:

* качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
* проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональной деятельности.

**3. Основания для стимулирования**

3.1. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются по приказу заведующего дошкольного образовательного учреждения на основании решения комиссии.

1. Положение является локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, регулирующим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.
2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде постоянной единицы (рублях) ежемесячно.

**4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера**

4.1. Виды и размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается на основании утверждённых Положением «Критериев для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложения №1 - №8).

**5. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

Стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения производятся ежемесячно.

5.1. В конце каждого месяца (квартала, полугодия) производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника дошкольного образовательного учреждения.

5.2. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками дошкольного образовательного учреждения (общая сумма баллов).

5.3. Размер стимулирующей части педагогических работников, запланированный на месяц делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла в рублях.

5.4. Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов педагога учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за месяц.

1. Размер стимулирующих выплат заместителю руководителя по воспитательной и методической работе устанавливает руководитель учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих надбавок.
2. Стимулирующие надбавки руководителя устанавливаются приказом Учредителя.

**6. Порядок выплат стимулирующего характера**

6.1 Порядок выплат стимулирующего характера утвержден на собрании трудового коллектива.

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает со дня утверждения руководителем учреждения является основным локальным актом учреждения, определяющим порядок распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

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

**Приложение №1**

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда воспитателя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерий и его максимальная оценка | Наименование и обозначение показателей | Максимальный балл |
| 1. Качество воспитания  | • Использование комплексных программнового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации. | До 2 |
|  | • Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ. | До 3 |
| 2. Внедрение инновационных педагогических технологий  | • парциальных программ; | До 1 |
| • инновационных технологий  | До 1 |
| 3. Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников  | Выше или на уровне района (города)Ниже по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости | 0До 2 |
| 4. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников  | • систематическое проведение закаливающих процедур в течение дня; | До 2 |
| • физминутки, двигательная активность в режиме дня; | До 2 |
| • стимулирование двигательной активности на прогулках (первая, вторая половина дня); | До 2 |
|  | • профилактика простудных заболеваний; | 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 2 |
| 5. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях  |  | До 3 |
| 6. Участие в организационно-методической работе детского сада  | • эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях; | До 2 |
| • принимает активное участие в педсоветах, семинарах, во взаимопосещениях; | До 2 |
| 7. Эффективность педагогической работы  | • панорама открытых занятий и режимных моментов:- на уровне детского сада; - на уровне района, города; | До 1До 2 |
| • усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанников организации к концу квартала:- 50-60%,- 60-75%,- 75-85%,85% и выше; | До 3До 5До 10До 12 |
| 8. Участие в конкурсах профессионального мастерства | на уровне образовательного учрежденияна уровне района, городана уровне республикина федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| 9. Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах | на уровне образовательного учрежденияна уровне района, городана уровне республикина федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| 8. Повышение проф. уровня воспитателей  | • своевременное прохождение курсов повышения квалификации, | До 3 |
| • самообразование; | До 2 |
| 9. Взаимодействие с семьями воспитанников  | • работа с родителями (беседы, консультации, день открытых дверей, посещение на дому); | До 2 |
|  | • отсутствие конфликтных ситуаций; | До 3 |
| 10. Снижение отсутствия в организации воспитанников без уважительной причины  | Не снижаетсяСнижается | 0До 3 |
| 11. Общий педагогический стаж непрерывной работы  |  | от 3 до 10 лет | До 3 |
|  | от 10 до 20 лет | До 5 |
|  | от 20 до 30 лет | До 10 |
|  | свыше 30 лет | До 15 |
| 13. Общественная работа и мероприятия | До 2 |
| 14. Награды | До 20 |
| **Максимальный балл** | **100** |
|  |  |  |  |

**Приложение №2**

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части**

**фонда оплаты труда музыкального руководителя**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий и его максимальная оценка** | **Наименование и обозначение показателей** | **Способ определения показателя** |
| 1. Качество воспитания  | • Использование комплексных программ нового поколения. Общие податели уровня развития воспитанников организации | До 2 |
| • Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ. | До 3 |
| 2. Внедрение инновационных педагогических технологий  | • парциальных программ; | До 1 |
| • инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.); | До 1 |
| 3. Организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале  |  | До 5 |
| 4. Участие в организационно-методической работе детского сада  | • эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях; | До 3 |
| • принимает активное участие в педсоветах, семинарах, во взаимопосещениях; | До 8 |
| 5. Эффективность педагогической работы  | • панорама открытых занятий, развлечений, праздников:- на уровне детского сада;- на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| • усвоение программного материала по высокому переднему уровням воспитанников организации к концу квартала:- 50-60%,- 60-75%,- 75-85%,- 85% и выше; | До 3До 5До 10До 12 |
| • участие в конкурсах профессионального мастерства:- на уровне детского сада;- на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| • Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах:- на уровне детского сада;- на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| 6. Повышение проф. уровня  | • своевременное прохождение курсов повышения квалификации, | 3 |
|  | • самообразование; | 2 |
| 7. Взаимодействие с семьями воспитанников  | • беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.; | До 3 |
| • нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники и т.д.); | До 3 |
| • отсутствие конфликтных ситуаций; | До 3 |
| 8. Ведение общественной работы  |  | До 2 |
| 9. Общий педагогический стаж непрерывной работы  | - от 3 до 10 лет | 3 |
| - от 10 до 20 лет | 5 |
| - от 20 до 30 лет | 10 |
| - свыше 30 лет | 15 |
| 10. Награды | До 20 |
| 11. Общественная работа и мероприятия | До 2 |
| **Максимальный балл** | 100 |

**Приложение №3**

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю заведующей по воспитательно-методической работе или старшему воспитателю**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий и его максимальная оценка** | **Наименование и обозначение показателей** | **Способ определения показателя** |
| 1. Руководство и организация работы по внедрению образовательных программ нового поколения, инновационных педагогических технологий  | • комплексных программ;  | До 3 |
| • парциальных программ;  | До 3  |
| • педагогических технологий | До 3 |
| 2. Эффективность руководства воспитательной работы | • выполнение плана внутрисадовского контроля | До 3 |
| • плана воспитательной работы;  |  До 3 |
| • высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; |  До 3 |
| • создание информационной базы, обединяющих различные вариативные формы дошкольного воспитания; | До 3 |
| • Эстетические условия, оформление помещений, состояние территории организации | До 2 |
| 3. Кадровые ресурсы учреждения  | • Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; | До 4 |
| • Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов; | До 4 |
| • Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях):- на районном, городском уровне;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 2 до 3 до 4 |
| 4. Эффективность управленческой деятельности | • Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.); |  До 2 |
| • Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций; |  До 2 |
| • Проведение мониторинга.  | До 2 |
| 5. Повышение профессионального уровня  | • Своевременное прохождение курсов повышения квалификации; | До 3 |
| • Самообразование. | До 2  |
| 6. Организация работы методического кабинета и его оснащение  |  | До 4 |
| 7.Сохранение здоровья воспитанников в детском саду  | • Наличие оздоровительной программы для дошкольников; | До 3 |
| • Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья дошкольников; | До 3 |
| • Создание комфортных психологических условий воспитания дошкольников | До 2 |
| 8. Взаимодействие с семьями воспитанников  | • Работа с родителями (беседы, консультации, анкетирование, родительские собрания и т.д.) | До 2 |
| • Организация нетрадиционных форм paботы с родителями | До 3 |
| 9. Участи в районных, городских мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах  | - на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 2До 3До 5 |
| 10. Ведение общественной работы  |  | До 2 |
| 11. Общий педагогический стаж непрерывной работы  | • от 3 до 10 лет | 3 |
| • от 10 до 20 лет | 5 |
| • от 20 до 30 лет | 10 |
| • свыше 30 лет | 15 |
| 12. Награды | До 20 |
| **Максимальный балл** | **100** |