

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ДО Николо – Шангской средней
школы им. А.А.Ковалёва

Протокол № 1 от 22.08.16.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы


С.В.Хайрулина (С.В.Хайрулина)

Приказ № 66 от 30.08.16

**Положение
о стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
Николо-Шангской средней общеобразовательной школы
Дошкольное отделение
имени А.А.Ковалева
Шарьинского муниципального района
Костромской области**

1. Общие положения.

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам Дошкольного отделения Николо – Шангской средней школы им. А.А. Ковалёва с. Николо – Шанга.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого педагогического работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования дошкольного отделения.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Костромской области и муниципальными нормативными актами.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда дошкольного отделения (далее – ФОТ), на основании настоящего Положения.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. В дошкольном отделении применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Надбавки за результативность и качество труда.

2.1.2. Премии.

2.1.3. Материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда детского сада. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

2.4. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, в целях социальной защиты и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам по критериям, устанавливаемым дошкольным отделением самостоятельно.

3.2. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников указаны в приложении к настоящему Положению.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются рабочей комиссией в состав которой входят все педагогические работники. Порядок рассмотрения общим собранием трудового коллектива вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников дошкольного отделения за месяц и обоснования данного расчета создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является заведующий дошкольным отделением. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 5 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.5. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в директору школы в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

3.6. По результатам представленного расчета директор школы принимает решение. Если по представленному расчету у общего собрания трудового коллектива не имеется возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если директор школы не согласен с представленным расчетом, то оно формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием заведующему дошкольным отделением.

3.7. Заведующий издает распоряжение об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в дошкольном отделении производится ежемесячно согласно критериям и показателям качества и результативности труда педагогических работников дошкольного отделения.

4.2. В течение квартала ведется мониторинг профессиональной деятельности педагогических работников организации по утвержденным критериям и показателям.

4.3. До 25 числа каждого месяца каждого месяца подсчитывается сумма баллов, полученных работниками дошкольного отделения по результатам предыдущего месяца.

4.4. Выплаты распределяются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

4.5. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников дошкольного отделения производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности.

4.6. Для установления указанных выплат стимулирующего характера устанавливается число, не позднее 25 числа каждого месяца.

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: В дошкольных группах общеразвивающей направленности: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9 В группах для детей раннего возраста: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9 - процент посещаемости от 60 до 69,9	25 20 15 30 25 20 15
2.	Высокое качество образовательного процесса:	
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды); - в группах общеразвивающей направленности.	до 5 до 20 до 5
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);	до 5
2.3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей.	до 10
2.4.	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	
2.5.	Достижения воспитанников выше среднеобластных значений.	
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:	до 10
	Написание планов работы в электронном виде.	до 10
3.1.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	до 10
3.2.	Наличие публикаций в СМИ.	
3.3.		
	Трансляция педагогического опыта:	до 5
4.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	до 15 (25)
4.1.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель),	
4.2.	проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	до 20 (50)
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 15
4.4.	Обобщение опыта.	до 20

5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки). Соблюдать трудовую дисциплину - основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации	до 20 до 3 до 5 до 7 до 10
6.	Качественная дифференциация образовательного процесса в смешанных группах общеразвивающей направленности.	до 5
7.	За стаж непрерывной работы в Учреждении: от 2-х до 5 лет от 5-ти до 10 лет от 10-ти до 20 лет свыше 20 лет	до 2 до 4 до 6 до 8
8.	Особый вклад в развитие Учреждения:	
8.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	до 5 (за каждое мероприятие)
8.2.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 5 до 10 до 20
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:	до 5
9.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	
9.2.	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	до 10 до 15
9.3.	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 15
10.	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении:	
10.1.	Привлеченные средства для ремонта группы: - до 10 тыс. руб. - свыше 10 тыс. руб. Привлеченные средства для обогащения предметно-развивающей среды: - до 10 тыс. руб. - свыше 10 тыс. руб.	до 5 до 10 до 5 до 10
11.	Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».	до 5
12.	Приобретение первичных профессиональных навыков работы	до 20

	в течение первого года работы (вновь пришедшим работникам)	
--	---	--

Показатели для выплаты единовременного денежного вознаграждения педагогическим работникам

№п/п	Показатели	Сумма (руб.)
1.	Роль в праздниках для детей (в другой группе, массовое мероприятие).	от 500 за роль
2.	Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения.	от 500
3.	Отсутствие пропусков дошкольного отделения детьми по неуважительной причине в течение месяца.	от 1000
4.	Подготовка и размещение материалов на официальном сайте учреждения.	от 1500
5.	Участие в конкурсах, повышающих имидж организации(не ниже районного).	до 1500

Оценочный лист деятельности воспитателя

(ФИО)

Период оценки с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№п/п	Показатели	Фактическое значение	Балл
1.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: % посещаемости		
2.	Высокое качество образовательного процесса:		
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса: планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды (да/нет)		
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (название кружков);		
2.3.	Что появилось в предметно-развивающей среде из нетрадиционного оборудования и материалов с участием родителей (перечислить):		
2.4.	Наличие портфолио на каждого воспитанника		

2.5.	группы и постоянное его пополнение (да/нет) % достижений воспитанников		
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:		
3.1.	Написание планов работы в электронном виде (да/нет)		
3.2.	Презентация опыта работы в электронной форме (название презентаций)		
3.3.	Название публикаций и в каких СМИ.		
4.	Трансляция педагогического опыта:		
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (название консультаций, семинаров, открытых просмотров, дата проведения).		
4.2.	Конкурсы педагогического мастерства, мастер-классы на муниципальном уровне (название, дата участия, результат)		
4.3.	Конкурсы педагогического мастерства на региональном и (или) федеральном уровне (название, дата участия, результат)		
4.4	Обобщение опыта.		
5.	Увеличение объема работы (нагрузки) (да/нет)		
6.	Дифференциация образовательного процесса в смешанных группах общеразвивающей направленности (да/нет)		
7.	Стаж непрерывной работы в Учреждении: (подчеркнуть фактический) от 2-х до 5 лет от 5-ти до 10 лет от 10-ти до 20 лет свыше 20 лет		
8.	Особый вклад в развитие Учреждения:		
8.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: акции, дни открытых дверей, опросы (что и когда проведено)		
8.2.	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях (кто из детей и где участвовал, результат)		
9.	Результативность работы с семьями воспитанников:		
9.1.	Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина, посиделки (что и когда проведено)		
9.2.	% удовлетворенности родителей качеством работы воспитателя по результатам анкетирования		
9.3.	Консультирование семей, воспитывающих детей на		

	дому, по вопросам воспитания и развития ребенка (форма и количество консультаций)		
10.	Привлечение средств для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении:		
10.1.	Сумма привлеченных средств для ремонта группы:		
10.2.	Сумма привлеченных средств для обогащения предметно-развивающей среды:		
11.	Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ» (да/нет)		
12.	Первый год работы (да/нет)		

Общее количество баллов по решению комиссии:

Пояснительная записка.

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателям ежемесячно считаются в баллах, далее переводятся в рубли таким образом: один балл(от суммы 46.000 сорок шесть тысяч рублей) составляет 76,60(семьдесят шесть рублей шестьдесят копеек) ,соответственно общее количество баллов заработанных педагогом за месяц умножается на данную сумму и получается сумма стимулирующих за конкретный месяц. На основании этого издаётся протокол и распоряжение, где прописывается сумма выплат и расписывается согласно критериям за что.