

ОБСУЖДЕНО  
на педагогическом совете 26.08.08г.

УТВЕРЖДЕНО  
на Совете ДОУ д\с № 262,  
протокол от 11.09.08г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о распределении стимулирующего фонда**

### Общие положения

1. Положение о распределении стимулирующего фонда (далее-Положение) разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений в соответствии с распоряжением губернатора Новосибирской области от 04.05.2008г. № 99-р «О переходе на нормативное финансирование образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования» и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.
2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.
3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.
4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, 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.
5. Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера

**Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда  
оплаты труда работникам ДОУ**

1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей.
2. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представляемые заведующей ДОУ, результаты самооценки работников, а также, результаты, полученные в рамках общественной оценки.
3. По результатам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.
4. Работники бухгалтерии, завхоз, медицинская сестра на предмет выплаты предоставляются руководителем вне рейтинговой системы.

**Условия назначения выплат работникам**

<b>№</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Критерии</b>	<b>%</b>
1.	Педагогические работники	Продуктивная работа с родителями: - культура общения; - отсутствие жалоб; - отсутствие задолженности по родительской оплате; - проведение информационной работы.	до 30%
		За превышение государственного стандарта по всем направлениям «Центр развития ребенка»	15%
		За работу без больничного листа	
		Ответственность за сохранность материального имущества	10%
		Превышение фактической наполняемости групп д\с	до 20%
		Оценка качества работы гражданским институтом	до 30%
		За категоричность: - высшая - первая - вторая	до 10%  25% 15%

		<p>За непрерывный стаж:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5-10 лет</li> <li>- от 10-15 лет</li> <li>- более 15 лет</li> </ul> <p>Активное участие детских коллективов ДООУ в мероприятиях творческого характера</p> <p>Участие в общественной жизни ДООУ, района, города</p> <p>Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации</p> <p>Работа в инновационном режиме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение и использование в своей работе программ и технологий нового поколения;</li> <li>- разработка авторских программ</li> </ul> <p>Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ДООУ</li> <li>- районный</li> <li>- городской</li> <li>- областной</li> <li>- межрегиональный-международный</li> </ul> <p>Единовременные выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель, лауреат конкурса</li> <li>- организация и проведение мероприятия повышающего имидж ДООУ</li> </ul> <p>За государственные и отраслевые награды фиксированную доплату педагогам, в том числе и руководителю в размере соответственно:</p>	<p>10%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 40%</p> <p>до 10%</p> <p>до 25%</p> <p>до 30%</p> <p>до 40%</p> <p>до 50%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>600 рублей</p> <p>500 рублей</p> <p>500 рублей</p>
2.	Технический персонал	<p>Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, режимных и образовательных мероприятий</p>	<p>до 30%</p> <p>до 30%</p>

		<p>Культура общения с детьми, родителями, сотрудниками</p> <p>За превышение государственного стандарта по всем направлениям «Центр развития ребенка»</p> <p>За работу без больничного листа</p> <p>Ответственность за сохранность материального имущества</p> <p>Превышение фактической наполняемости групп д\с</p> <p>Оценка качества работы гражданским институтом</p> <p>За непрерывный стаж:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5-10 лет</li> <li>- от 10-15 лет</li> <li>- более 15 лет</li> </ul> <p>Участие в общественной жизни ДОУ, района, города</p> <p>Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации</p> <p>Отсутствие замечаний медсестры, выполнение требований СанПиН, качественная уборка помещений</p>	<p>15%</p> <p>10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 10%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p>
3.	Повар	<p>Ответственность за сохранность материального имущества</p> <p>Положительные отзывы о питании от родителей, сотрудников, детей</p> <p>Вкус блюд – культура обслуживания</p> <p>Участие в общественной жизни ДОУ, района, города</p> <p>Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации</p> <p>Отсутствие замечаний медсестры, выполнение требований СанПиН, качественная уборка помещений</p> <p>За непрерывный стаж:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 5-10 лет</li> <li>- от 10-15 лет</li> <li>- более 15 лет</li> </ul> <p>За превышение государственного стандарта по всем направлениям «Центр развития ребенка»</p> <p>За работу без больничного листа</p>	<p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>15%</p>

			10%
4.	Медицинская сестра	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующие сохранению и восстановлению здоровья воспитанников</p> <p>Работа в инновационном режиме: - использование программ и технологий нового поколения</p> <p>Разработка и внедрение проектов по оздоровлению детей и сотрудников</p> <p>Отсутствие нарушений со стороны СанПиН</p> <p>Ответственность за сохранность материального имущества</p> <p>Участие в конкурсах ДООУ, района, города</p>	<p>до 40%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 50%</p> <p>до 40%</p> <p>до 30%</p>
5.	Завхоз	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности, охрана труда</p> <p>Высокое качество и своевременные сроки подготовки, организации и проведения ремонтных работ</p> <p>Своевременное предотвращение аварийных ситуаций</p> <p>Ответственность за сохранность материального имущества</p>	<p>до 50%</p> <p>до 40%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p>
6.	Работники бухгалтерии	<p>Своевременное освоение бюджетных средств</p> <p>Своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>Разработка и освоение новых программ, положений, подготовка экономических отчетов</p> <p>Качественное ведение документации</p>	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p>

### Порядок премирования

1. Распределение стимулирующего фонда осуществляет Совет учреждения при участии заведующей ДООУ, председателя профкома.
2. Заведующая представляет в Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3. Решение оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению о производстве выплат стимулирующего характера.
4. Порядок рассмотрения Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.