

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей**  
**муниципальных дошкольных образовательных учреждений**  
**муниципального образования «Муйский район»**

**1. Общие положения.**

- 1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.
- 1.2. Стимулирующие выплаты руководителям МДОУ производятся из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.
- 1.3. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образованием ( муниципального Общественного Совета по развитию образования), и утверждается нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**2. Порядок стимулирования.**

- 2.1. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием, организованным органом местного самоуправления по представлению руководителя управления образования и с учетом мнения профсоюзной организации. Заседания комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей МДОУ проводятся два раза в год : в феврале по итогам первого полугодия и в августе по итогам учебного года. Размер стимулирующих выплат руководителям МДОУ устанавливается на срок 6 месяцев ( февраль-июль, август – январь) .

2.2 Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат руководителям МДОУ являются критерии, отражающие результаты их профессиональной деятельности.

При определении размера стимулирующих выплат Муниципальная комиссия руководствуется критериями, утверждаемыми нормативным правовым актом муниципального образования. Перечень критериев оценки результативности работы руководителей МДОУ учитывает весь спектр их профессиональной деятельности, основным показателем качества и эффективности которой является наиболее полная удовлетворенность запросов всех потребителей услуг, предоставляемых МДОУ. Критерии определения качества профессиональной деятельности руководителей МДОУ приведены в п.3 настоящего Положения.

Максимальное количество баллов, выставляемых за конкретный показатель, свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности руководителя МДОУ. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускается.

2.3. Руководитель сектора дошкольного образования представляет на заседание Муниципальной комиссии информацию о показателях деятельности МДОУ, являющуюся основанием для получения руководителями МДОУ стимулирующих выплат. Руководители имеют право присутствовать на заседании указанной комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Муниципальный общественный Совет принимает решение о присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о присуждении стимулирующих выплат руководителям ДОУ.

2.5. Кроме стимулирующих выплат из централизованного фонда стимулирования руководителям ДОУ могут выплачиваться разовые премии. Размер и количество премиальных выплат конкретному руководителю максимальным пределом не ограничивается. Премии могут выплачиваться за разовые мероприятия, проведенные на высоком уровне, расширенный объем работы в связи с проведением районных мероприятий на базе МДОУ, особые достижения МДОУ и лично руководителя и др. Премиальные выплаты руководителям ДОУ осуществляются районным управлением образования один раз в полугодие независимо от размера их стимулирующих выплат по согласованию с председателем муниципального Общественного Совета по развитию образования.

2.6. Централизованный фонд стимулирования руководителей, составляет от 1 до 4 % фонда оплаты труда каждого учреждения.

2.7. Руководителям, имеющим дисциплинарные взыскания или наказания за отчетный период, согласно Трудовому Кодексу РФ стимулирующие и премиальные выплаты не осуществляются.

### 3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МДОУ.

№	Критерии	Показатели критериев	Максимальное количество баллов	Расчеты показателей
<b>Ресурсообеспеченность учреждения.</b>				
1.	Соответствие деятельности дошкольной организации требованиям законодательства РФ.	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта. Состояние помещений и территории ДОУ, эстетическое оформление. Нормативная база ДОУ ( устав, локальные акты, свидетельства и заключения ГПН,РПН.). Готовность организации к новому учебному году.	10	Полное соответствие требованиям – 10баллов; в основном соответствует – 5 баллов;
<b>Конкурентоспособность учреждения.</b>				
2.	Информационная открытость.	Наличие сайта, отвечающего требованиям.	10	Полное соответствие требованиям – 10 баллов; в основном соответствует – 5 баллов.
	Наличие званий, наград	Наличие званий, наград РФ, РБ	10	Российский уровень: – 10 баллов; Региональный уровень – 5 баллов.
	Достижения воспитанников, педагогов, руководителя.	Результативность достижений педагогов, воспитанников, руководителя в проектах, грантах, конкурсах	10	Российский уровень: каждый победитель – 10 баллов; Региональный уровень: каждый победитель 7 баллов; Муниципальный уровень: каждый победитель – 4 балла.
	Работа Республиканских экспериментальных площадок	Реализация инновационной образовательной деятельности презентация инновационного и актуального педагогического опыта. Семинары, конференции, мастер-классы и др. по распространению педагогического опыта работы.	10	Наличие и презентация опыта – 10 баллов; Отсутствие – 0 баллов
	Выполнение объема муниципального задания	Выполнение объема муниципального задания: посещаемость, задолженность по родительской плате.	10	Обеспечено – 10 баллов Обеспечено в основном – 5 баллов
<b>Эффективность управленческой деятельности.</b>				

3.	Государственно-общественное управление	Обеспечение государственно-общественного управления в ДООУ ( действующий управляющий совет, публичный отчет заведующей).	10	Обеспечено – 10 баллов Обеспечено в основном – 5 баллов
	Исполнительская дисциплина	Исполнительская дисциплина ( контроль за исполнением приказов, качественное ведение и своевременное представление материалов, отчетов согласно запросам и годовому алгоритму ).	10	Своевременно и качественно – 10 баллов С некоторыми замечаниями – 5 баллов
	Обеспечение 100% доступности дошкольного образования	Организация новых моделей предоставления услуг (ГКП), наличие подразделений МДОУ, логопедических и санаторных групп.	10	Обеспечено – 10 баллов
<b>Физическое и духовное здоровье воспитанников.</b>				
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	Создание условий для сохранения, восстановления и укрепления здоровья воспитанников. Организация физкультурно-оздоровительной работы. Заболеваемость воспитанников ( Индекс здоровья: $A/B \times 100$ , где А – число ни разу не болевших в отчетном периоде; В – число всех детей до 3-х лет и старше 3-х лет) Организация рационального питания в соответствии с требованиями СанПиН, мониторинг выполнения норм питания, расходов по питанию, производственный контроль на пищеблоке; оборудование, содержание пищеблока.	10	Эффективная работа по формированию здорового образа жизни - 10 баллов Незначительные замечания – 5 балла

Примечание: Любые тезисы и выводы относительно качества образования в дошкольной организации и эффективности управления должны подтверждаться достоверными данными. При задолженности по родительской плате выплата стимулирующих надбавок приостанавливается до погашения задолженности по МДОУ ( мониторинг централизованной бухгалтерии на 10 число каждого месяца). В случае, если до конца календарного года, образуется остаток стимулирующего фонда, сумма невыплаченных средств распределяется на премии руководителям за реализацию значимых проектов.