

*Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка – детский сад № 33 станицы Кавказская
муниципального образования Кавказский район*

Утверждено
с учетом мнения
Профсоюзного комитета
Председатель ПК
п/о Бабко Б.С.
Мед.оз. № 33/08
2020 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР - д/с № 33
Бабко Б.С.
Введено в действие « 01 » 09 2020 г.
Приказ № 108 от 27.08.2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения центр развития
ребенка – детский сад № 33 станицы
Кавказская муниципального образования
Кавказский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 33 станицы Кавказская муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ), разработано на основании Постановления главы муниципального образования Кавказский район от 14.11.2008 г. № 881 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район» (с изменениями), Постановления главы муниципального образования Кавказский район от 17.11.2008 г. № 885 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений системы образования муниципального образования Кавказский район» (с изменениями). Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МАДОУ, развития творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МАДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МАДОУ и регламентирует порядок материального стимулирования работников МАДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, и состоит из выплат стимулирующего характера и премиальных выплат.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы педагогических работников за истекший период: с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

1.5. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с Профсоюзным комитетом МАДОУ.

1.6. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Заведующий МАДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты труда за месяц, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности МАДОУ.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование сотрудников МАДОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работника могут осуществляются ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

2.3. Стимулирующие выплаты делятся по следующим категориям: - Выплаты, производимые работникам без оценочных листов; - Выплаты на основании критериев качества, разработанных для педагогических работников МАДОУ ЦРР – д/с № 33; - Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ устанавливаются по бальной системе с учетом разработанных критериев. Перечень критериев оценки результативности и качества работы работников МАДОУ изложен в Приложении № 1- 2 к настоящему Положению.

3. Условия и порядок определения стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

3.1. Выплаты, производимые работникам без оценочных листов:

3.1.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка к окладу за почётное звание, учёную степень, наличие нагрудного значка устанавливается:

- 7,5 % за учёную степень кандидата наук, почётное звание « Заслуженный», « Народный», «Почетный» наличие нагрудного значка «Отличник»;
- 15 % - за учёную степень доктора наук.

3.1.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- при стаже от 1 до 5 лет – 5 %;
- при стаже от 5 до 10 лет – 10 %;
- при стаже от 10 лет – 15 %.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.1.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с целью стимулирования их к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

- высшая категория – 15%
- первая категория - 10%
- вторая категория — 5%

3.1.4. Для стимулирования труда работников в МАДОУ предусмотрены следующие персональные повышающие коэффициенты к окладу:

- старшая медицинская сестра- 0,1
- медицинская сестра- 0,1
- младший воспитатель – 0,1
- кладовщик — 0,1
- уборщик служебных помещений – 0,1
- повар – 0,12
- подсобный рабочий – 0,12
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 0,12

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказом руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.5. 3000,00 рублей - доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время);

3000,00 рублей – стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время).

3.1.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы можно устанавливать работникам учреждения:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки пределами не ограничен, устанавливается по приказу руководителя сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Так же данные доплаты могут быть утверждены в штатном расписании учреждения на основании приказа руководителя в пределах фонда оплаты труда.

Все стимулирующие выплаты, утвержденные в штатном расписании, являются обязательными и выплачиваются работнику, занимающему соответствующую должность, пропорционально отработанному рабочему времени.

3.1.7. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, производятся при наличии финансирования и выплачиваются педагогическим и административным работникам, перечисленным в пункте 2.2.3 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями) и предусматривает следующие условия:

- доплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце;
- работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата производится пропорционально отработанному времени;
- лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а так же исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному рабочему времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получал указанную доплату или получает ее не в полном размере;
- размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета доплат, определенных в пункте 2.2.3

приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями);

- доплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы;

- предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не может превышать 3000,00 рублей.

3.1.8. Стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, производится при наличии финансирования и выплачиваются отдельным категориям работников перечисленных в пункте 2.2.2 приложения № 3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 № 1911-КЗ (с изменениями и дополнениями) и предусматривает следующие условия:

- стимулирующая выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

- работникам, выполняющим объем работы менее чем за ставку заработной платы, стимулирование производится пропорционально отработанному времени,

- работникам, выполняющим объем работы более нормы рабочего времени за ставку заработной платы, стимулирование осуществляется пропорционально отработанному времени и не более 3000 рублей,

- размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета стимулирования;

- выплата стимулирования является составной частью заработной платы работника и производится в сроки выплаты заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказом руководителя на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по оценочным листам:

3.2.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МАДОУ за интенсивность и высокие

результаты работы для педагогических работников является оценочный лист. (Приложение № 1). Оценочный лист педагогического работника и Председателя ПК (Приложение № 2) – Сдача профсоюзных отчетов (1 раз в квартал), проведение профсоюзных собраний и ведение соответствующей документации (ежемесячно).

3.2.2. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов педагогических работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

3.2.3. Оценочный лист заполняется педагогическим работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе ранее утвержденных критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист педагогические работники передают в рабочую комиссию, созданную в МАДОУ с 17 по 20 число текущего месяца.

3.2.4. Состав рабочей комиссии утверждается приказом руководителя МАДОУ. В состав комиссии входят:

- старший воспитатель
- председатель профсоюзного комитета МАДОУ;
- члены творческой группы.

3.2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол. Заседания рабочей комиссии проводятся ежемесячно с 18 по 21 число. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводится для ознакомления под роспись работнику.

3.2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера педагогическому работнику определяется следующим образом: общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

3.2.7. Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с

18 по 21 число, предоставляется руководителю МАДОУ, с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ.

3.2.8. Основаниями для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты педагогическому работнику МАДОУ является:

- протокол рабочей комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику;
- виза согласования с экономическим отделом МКУ ЦБО на предмет наличия финансовых средств, для установления стимулирующих выплат.

3.2.9. За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а так же при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения педагогический работник по решению рабочей комиссии полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.

3.2.10. Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце, выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

4. Заключительные положения

4.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием коллектива и утверждаются руководителем МАДОУ.

4.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового. Приложение №1-2 к Положению о выплатах стимулирующего характера Оценочный лист работы педагогического работника МАДОУ ЦРР-д/с № 33:

Приложение № 1

**Оценочный лист работы педагогического работника
МАДОУ ЦРР-д/с № 33**

№	Критерии	Баллы по показателям	Само-оценка	Оценка Рабочей группы
1	Участие в методической работе (выступление на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых ОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео-материалов)			
	Уровень ДОУ	1		
	Районный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	5		
2	Участие в профессиональных конкурсах (в т. ч. и профсоюзных) на уровне			
	Уровень ДОУ	1		
	Районный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	5		
3	Работа с родительской общественностью и социумом:			
	Использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников (указать вид)	10		
	Взаимодействие с социальными институтами (школы, музеи, библиотеки).	5		
	Объединение 2-3-х групп ДОУ для проведения совместных мероприятий и т.д. (за каждое мероприятие)	5		
	Совместные мероприятия (субботники, досуги, акции) подтвержденные фото отчетом, отзывами, благодарственными письмами (за каждое мероприятие)	5		
4	Достижения воспитанников (указать тему и вид участия) на уровне			
	Уровень ДОУ	1		
	Районный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Федеральный уровень	5		

5	Своевременное предоставление материалов о жизни группы ответственному за ведение сайта МАДОУ ЦРР	3		
6	Ведение и администрирование собственного мини-сайта	3		
7	За наставничество над молодыми специалистами, имеющими стаж работы менее трех лет	5		
8	Молодым специалистам, имеющим стаж работы менее трех лет	5		
9	Интенсивность, напряженность работы: -руководитель районного методического объединения -выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии); - работа в жюри - работа в обеспечении платных дополнительных образовательных услуг.	5 3 3 3		
10	Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса: -использование лицензионных ресурсов -использование ЦОР, разработанных самостоятельно и использованных на ОД и мероприятиях	2 5		
11	Образцовое содержание кабинета, закрепленного за педагогом (развитие и пополнение предметно-развивающей среды, организация пространства) в соответствии с ФГОС и ОЖЗ	5		
12	Посещаемость свыше 90% (закаливающие процедуры, оздоровительные проекты и т.д.)	10		
13	При наличии обоснованных замечаний по: - не соблюдению правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм); - не соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, а также при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения педагогический работник по решению рабочей комиссии полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.	Общая сумма набранных работником баллов за текущий период времени аннулируется		
ИТОГО баллов:				

Ознакомлен (а): _____

Дата « ____ » _____ 20 ____ г.