

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующих надбавок (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 34 муниципального образования Кавказский район (далее – МАДОУ ЦРР - д/с № 34), 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 ЦРР – д/с № 34, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МАДОУ ЦРР - д/с № 34, 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 ЦРР - д/с № 34, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МАДОУ ЦРР - д/с № 34 и регламентирует порядок материального стимулирования работников МАДОУ ЦРР - д/с № 34.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ЦРР - д/с № 34, и состоит из выплат стимулирующего характера и премиальных выплат.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы 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 учреждения.

1.6. Положение о стимулировании труда работников МАДОУ ЦРР - д/с № 34 принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ ЦРР - д/с № 34, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МАДОУ ЦРР - д/с № 34.

1.7. Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с № 34 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 ЦРР - д/с № 34.

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.

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

2. Условия и порядок определения стимулирующих выплат работникам

2.1. Выплаты производимые работникам без оценочных листов:

2.1.1. Ежемесячная стимулирующая **надбавка к окладу за почётное звание**, учёную степень устанавливается:

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

2.1.2. 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).

2.1.3. 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%

2.1.4. Для стимулирования труда работников в МАДОУ ЦРР – д/с № 34 предусмотрены следующие **персональные повышающие коэффициенты к окладу**. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен любому работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем согласно его приказу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в пределах фонда оплаты труда учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента варьируется от 0,1 – до 3,0 (от 10 до 300% от должностного оклада) и может быть учтен в рублевом эквиваленте.

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу согласно штатному расписанию следующим категориям работников:

- бухгалтер – 2,30;
- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- заведующий хозяйством — 1,0;
- делопроизводитель — 1,0;
- уборщик служебных помещений – 0,1;

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу за сложность и напряженность в работе следующим категориям работников:

- младший воспитатель;
- уборщик служебных помещений;
- повар;
- старшая медсестра;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- кастелянша;
- кухонный рабочий;
- дворник;
- слесарь-электрик;
- слесарь-сантехник;
- кладовщик;

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.

2.1.5. Доплаты педагогическим работникам дошкольного образования муниципальных дошкольных учреждений, подведомственным управлению образования Кавказский район в размере 3000,00 рублей (за фактически отработанное время). Доплаты педагогическим работникам производятся в целях кадрового потенциала и стабильности работы, муниципальных образовательных учреждений. Руководствуясь Законом Краснодарского края от 01 ноября 2013 года № 2829-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)» (с изменениями) и Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 20 августа 2015 года № 1230 «О порядке предоставления и условиях выплаты доплат педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями).

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников (средства краевого бюджета в размере 3000,00 рублей, за фактически отработанное время). Выплаты осуществляются в соответствии с Законом Краснодарского края от 01 ноября 2013 года № 2829-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)» (с изменениями) и Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 20 августа 2015 года № 1231 «О порядке предоставления и условиях выплаты

стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями).

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников (средства муниципального бюджета) в размере 3000,00 рублей (за фактически отработанное время). Выплаты осуществляются, руководствуясь Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 05 ноября 2013 года № 1358 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями).

Условия выплаты: производится работникам, полностью отработавшим за период норму рабочего времени и при выполнении ими трудовых обязанностей.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников является оценочный лист. (Приложение №1).

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

2.2.3. Оценочный лист заполняется 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 работники передают в рабочую комиссию, созданную в МАДОУ ЦРР – д/с № 34 с 20 по 20 число текущего месяца. Перечень критериев оценки результативности и качества работников МАДОУ ЦРР – д/с № 34 изложен в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.4. Состав рабочей комиссии утверждается на общем собрании коллектива.

2.2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности 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 20 по 25 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, после чего передаётся на согласование в Профсоюзный комитет МАДОУ ЦРР — д/с № 34.

2.2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера 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.

2.2.7. Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 20 по 25 число, предоставляется руководителю МАДОУ ЦРР – д/с № 34, с указанием баллов,

заработанных работниками за истёкший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ ЦРР – д/с № 34 в течении 3-х лет.

2.2.8. При наличии дисциплинарных взысканий и обоснованных замечаний к педагогическим работникам, связанных с:

- не соблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);
- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;
- обоснованными жалобами родителей (законных представителей),

общая сумма набранных работником баллов, за текущий период времени, аннулируется.

2.2.9. Условия выплаты: производится работникам, полностью отработавшим за период норму рабочего времени и при выполнении ими трудовых обязанностей.

Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшим более половины месяца выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время. Премирование осуществляется по решению заведующего МАДОУ ЦРР – д/с № 34 и распределяется по приказу руководителя, с учетом индивидуальных показателей работы и мнения профсоюзного органа.

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

3. Заключительные положения

3.1. 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 ЦРР – д/с № 34.

3.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Оценочный лист работы педагога МАДОУ ЦРР -д/с № 34

ФИО _____

Должность _____

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период с _____ 20 г. по _____ 20 г.

Дата заполнения « _____ » 20 г.

№	Критерии	Баллы по показателям	Само оценка	Оценка рабочей комиссии	Дополнительная информация
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением сертификатов докладов, конспектов, фото и видеоматериалов) в очном режиме на уровне (за каждое мероприятие):				
	Районный уровень	2			
	Региональный уровень	3			
	Федеральный уровень	5			
2	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) в очном режиме на уровне (за каждый конкурс):				
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	10			
	Федеральный уровень	20			
3	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) в интернет-сообществах (предлагаемые УО):				
	Участие	1			
	Призёр и лауреат	3			
	Победитель (только 1 место)	5			
4	Работа с родительской общественностью и социумом:				
	Совместные мероприятия (субботники, досуги, акции) подтвержденные фото-отчёт, отзывами (за каждое мероприятие)	5			
	Использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников с предоставлением докладов, конспектов мероприятия, фото и видеоматериалов (за каждое мероприятие)	5			
5	Взаимодействие с социальными институтами (экскурсии, встречи, акции в свободное от НОД время, фото-отчёт, конспект мероприятия, приказ МАДОУ (за каждое мероприятие).	5			
6	Достижения воспитанников (указать тему и вид участия) в очном режиме на уровне (за каждый конкурс):				
	Районный уровень	Участие-1; Призёр и лауреат -3; Победитель-5			
	Региональный уровень	Призёр и лауреат и- 4; Победитель-8			
	Федеральный уровень	Призёр и лауреат- 5; Победитель-10			
7	Достижения воспитанников (указать тему и вид участия) в интернет-сообществах, (предлагаемые УО)				
	Участие	1			
	Призёр и лауреат	2			
	Победитель	3			
8	Своевременное предоставление материалов о	3			

	достижения своих и воспитанников на сайте МАДОУ ЦРР – д/с №34 или УО (фото, конспекты ООД, мероприятия); Скриншот страницы				
9	Ведение и администрирование собственного мини-сайта на образовательном портале (Скриншот страницы на мини-сайте)	3			
10	Интенсивность, напряженность работы:				
	-руководитель районного методического объединения;	3			
	-выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии),	2			
	-участие в утренниках других возрастных групп (за 1 роль);	2			
	- оказание коррекционной помощи детям, не посещающим МАДОУ;	5			
	- изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий (за каждое мероприятие);	5			
	дизайнерская работа: оформление стендов, выставок, помещений и участков МАДОУ (за каждое мероприятие)	от 1 до 10			
	- участие в общественных мероприятиях, повышающий авторитет и имидж МАДОУ (акции, праздничные мероприятия т. п.);	от 1 до 5			
11	Образцовое содержание кабинета, группы закрепленных за педагогами (развитие и пополнение предметно-пространственной среды, организация пространства) в соответствии с ФГОС и ОЖЗ	от 1 до 10			
12	Инновационная деятельность: разработка и реализация образовательных проектов с воспитанниками	5			
13	Показатель выполнения качества муниципальной услуги (выполнение детодней: группа раннего возраста не менее 70%; дошкольные группы не менее 80%). Показатель берётся за предыдущий месяц.	5			

За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, невыполнение качества муниципальной услуги (посещаемость), а так же при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения, сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу на основании решения рабочей комиссии.

ИТОГО баллов:				
----------------------	--	--	--	--

Ознакомлена: _____ / _____ /
 « _____ » _____ 20 _____ г.