

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр
развития ребенка - детский сад № 2 города Крототкин муниципального
образования Кавказский район**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 Т.В.Михайловская

01.02.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с № 2

 Л.В.Бурсакова

приказ № 95/А-ОД от 01.02.2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр
развития ребенка - детский сад № 2 муниципального образования
Кавказский район**

ПРИНЯТО

на общем собрании

МАДОУ ЦРР – д/с № 2

протокол № 1 от 01.02.2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 2 муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ), разработано на основании Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 30.11.2021 г. № 1753 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район».

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МАДОУ, 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 производимых работникам без оценочных листов;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда может производиться на основе фиксирования результатов работы работников за истекший период: с 14 числа предыдущего месяца по 17 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 принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ.

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. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ устанавливаются по бальной системе с учетом разработанных критериев.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников МАДОУ изложен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5. Размер стимулирующих выплат за почетное звание, ученую степень, квалификационную категорию, выслугу лет, качество выполнения работ устанавливается в процентном отношении к окладу.

2.6. Доплаты педагогическим работникам в размере 3000 рублей осуществляются на основании постановления администрации муниципального образования Кавказский район № 1230 от 20.08.2015г. «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».

Выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц осуществляются отдельным категориям работников на основании постановления администрации муниципального образования Кавказский район №1231 от 20.08.2015 г. «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район».

3. Условия и порядок определения стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

3.1. Выплаты производимые работникам без оценочных листов:

- «Ежемесячная стимулирующая надбавка к окладу за почетное звание, ученую степень устанавливается:

- до 7,5 % - за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», наличие нагрудного знака «Отличник».

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%

3.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- заведующий хозяйством – 1,0;
- кладовщик — 0,1;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды -0,12;
- уборщик служебных помещений – 0,1;
- бухгалтер – 2,3.

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. Для стимулирования труда работников предусмотрены стимулирующие надбавки за «сложность и напряженность» работы. Выплата стимулирующего характера «за сложность и напряженность» устанавливается работнику по приказу руководителя, индивидуально, с учетом особенностей работы по должности.

Условия выплаты: производится работникам, полностью отработавшим за период норму рабочего времени и при выполнении ими трудовых обязанностей, в целях доведения уровня их заработной платы до минимального размера оплаты труда».

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.2.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников является оценочный лист.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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 с 14 по 17 число текущего месяца.

3.2.4. Состав рабочей комиссии утверждается на общем собрании коллектива.

3.2.5. 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 14 по 17 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.

3.2.6. 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.

3.2.7. Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 14 по 17 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. При наличии 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.

3.2.9. 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.

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.

Оценочный лист работы

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 показателю	Самооценка	Оценка Рабочей группы	Дополнительная информация
1	Участие в коллективных педагогических проектах (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео-материалов)				
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	6			
	Федеральный уровень	8			
2	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) на уровне				
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	10			
	Федеральный уровень	15			
3	Разработка, представление, реализация проектов (проекты воспитанников, социальные проекты)				
	Уровень МАДОУ ЦРР — д/с № 2	3			
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	8			
4	Работа с родительской общественностью:				
	использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников воспитанников (с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео-материалов); за каждое мероприятие	2			
	совместные мероприятия (субботники, акции, досуги), подтверждённые благодарственными письмами, отзывами, фото -отчётами	5			
5	Достижения воспитанников в соревнованиях, конкурсах (указать тему и вид участия) на уровне				
	Уровень МАДОУ	2			
	Районный уровень	5			

	Региональный уровень	6			
	Федеральный уровень	8			
6	Своевременное предоставление материалов ответственному за ведение сайта Центра (презентации, мастер-классы) Скриншот страницы	3			
7	<u>Интенсивность, напряженность работы:</u> руководитель районного методического объединения; - выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии); - участие в утренниках других возрастных групп; - изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий; - дизайнерская работа: оформление стендов, помещений и участков МАДОУ; - участие в общественных мероприятиях, повышающий авторитет и имидж МАДОУ (акции, праздничные мероприятия, митинги)	3 2 5 3 4 5			
8	использование ЦОР, разработанных самостоятельно, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса	2			
9	Обновление и оформление помещения группы, кабинета (развитие и пополнение предметно-развивающей среды, организация пространства) в соответствии с ФГОС и ОЖЗ	3			
ИТОГО баллов:					

Ознакомлен: _____ « _____ » _____ 20 _____ г.

/ _____ /