

Согласовано
Председатель ЦК



2021 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

Г.В. Волкова



«03»

2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка – детский сад № 18 города
Кропоткин муниципального образования Кавказский район

ПРИНЯТО:

общим собранием работников

МАДОУ ЦРР – д/с № 18

Протокол № 8 от «03» 03 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующих надбавок (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 18 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее – МАДОУ ЦРР – д/с № 18), 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 администрации муниципального образования Кавказский район № 391 от 31.03.2020 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Данное положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основной образовательной программы, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, повышения качества образования, проявление творческой активности и инициативы, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных и информационных технологий.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ЦРР – д/с № 18 и состоит из выплат стимулирующего характера и премиальных выплат.

1.4. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с Профсоюзным комитетом МАДОУ ЦРР – д/с № 18.

1.5. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ ЦРР – д/с № 18, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления.

1.6. Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с № 18 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 учреждения.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, направляется на увеличение

стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом их повышения. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, а так же в приказах руководителя, действующих на протяжении очередного финансового года, либо предоставляемых единовременно.

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

Стимулирующие доплаты осуществляется по приказу руководителя МАДОУ ЦРР - д/с № 18 в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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 № 18;
- Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. В МАДОУ ЦРР – д/с № 18 предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера, производимых работникам без оценочных листов:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за учёную степень, почётное звание;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет (стаж работы в образовательном учреждении для МОП и АУП).
- 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).

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту

к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени (периода действия штатного расписания либо действия приказа установившего данный вид выплат) в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

10 % - при наличии первой квалификационной категории;

2.2.2. 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, 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 рассчитан как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном рублевом эквиваленте.

На основании приказа руководителя на текущий финансовый год могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты -

I. За сложность и напряженность в работе следующим категориям работников:

1. Главному бухгалтеру,
2. Заместителю заведующего по ВМР,
3. Юрисконсульту,
4. Заведующему хозяйством (завхозу),
5. Делопроизводителю,
6. Кладовщику,
7. Повару,
8. Бухгалтеру,
9. Уборщику служебных помещений,
10. Машинисту по стирке и ремонту спецодежды;

II. За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов:

1. Юрисконсульту,
2. Бухгалтеру,
3. Воспитателю,
4. Делопроизводителю,
5. Заведующему хозяйством (завхозу),
6. Кладовщику.

Данные персональные повышающие коэффициенты так же могут быть прописаны в штатном расписании учреждения на очередной финансовый год.

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень почетное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 (7,5%) – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный»;

0,15 (15%) – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за общий стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.2.5. 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.

надбавка 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.

2.2.6. 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;

2.2.7. Стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, производятся 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,
- 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.

2.3. Выплаты, производимые педагогическим работникам на основании критериев качества.

2.3.1 Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогические работники самостоятельно заполняют оценочный лист (Приложение № 1) на основании которого, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результатов деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями качества, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты работы рабочей комиссии оформляются завершающимся итоговым количеством баллов, доводятся для ознакомления под роспись педагогическому работнику и передаётся на согласование главному бухгалтеру учреждения (на предмет наличия средств). Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 15 по 25 число, предоставляется руководителю МАДОУ ЦРР – д/с № 18, с указанием баллов, заработанных педагогами за истекший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у заведующего МАДОУ ЦРР – д/с № 18 не менее, 3-х лет. При наличии обоснованных замечаний к сотрудникам МАДОУ ЦРР – д/с № 18, связанных с:

- несоблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);
- несоблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;
- обоснованными жалобами родителей (законных представителей) и конфликтными ситуациями с сотрудниками учреждения.

По решению рабочей комиссии педагогический работник может полностью или частично лишиться всех набранных баллов по оценочному листу.

2.3.2 Приказы о предоставлении доплат по оценочным листам составляется на основании:

- протоколов заседания рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат для педагогических работников,
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику;
- визы согласования с главным бухгалтером учреждения на предмет наличия финансовых средств, для установления стимулирующих выплат.

2.3.3 Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ ЦРР – д/с № 18 г. Кропоткин формируется из числа работников образовательного учреждения в количестве не менее 7 человек. Перечень членов комиссии утверждается приказом руководителя МАДОУ ЦРР – д/с № 18 на 1 учебный год.

2.3.4 Фонд выплат стимулирующего характера на основании критериев качества педагогических работников определяется согласно следующим формулам:

$$\text{УЦП} * \text{СрЧпр} = \text{ОФЗП}$$

$$\text{ОФЗП} - \text{ОНФ} = \text{ФВСХ}$$

Где **УЦП** – это «Установленный целевой показатель среднемесячной заработной платы педагогических работников в регионе», который доводится учреждению главным распорядителем средств;

СрЧ пр – это «Среднесписочная численность педагогических работников» за истекший месяц;

ОФЗП – это «Общий (окончательный) фонд заработной платы» педагогических работников учреждения;

ОНФ – это «Общий начисленный фонд заработной платы» всех педагогическим работникам за фактически отработанное время (месяц) с учетом их квалификации, стажа и всех обязательных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

ФВСХ – это «Фонд выплат стимулирующего характера» на основании критериев качества педагогических работников.

Полученная сумма (ФВСХ) делится на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками за текущий период времени, **результат - стоимость 1 балла**. Стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым работником. После чего данные суммы отражаются в приказе руководителя для начисления соответствующих выплат.

Данные выплаты носят дополнительный характер и производятся при наличии финансирования в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении.

2.3.5 При недостаточном финансировании, а так же при необходимости удерживания резервов по оплате труда на случай увольнения сотрудников, выплата компенсаций за неиспользованный отпуск, оплата больничных листов за счет работодателя, оплата учебных отпусков, командировок и пр., руководитель может принять решение о временной отмене выплат стимулирующего характера на основании **оценочных листов** работникам учреждения. В таком случае, набранные баллы сохраняются за сотрудником до выделения финансирования, но не более трех месяцев.

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 трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения.

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

Заведующий МАДОУ ЦРР - д/с № 18



Г.В. Волкова

Оценочный лист работы педагогического работника МАДОУ ЦРР д\с № 18

за период с _____ 202 г. по _____ 202 г. Ф.И.О. полностью

№	Критерии	Баллы по показателям	Само оценка	Оценка рабочей группы	Дополнительная информация
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением презентаций, докладов, конспектов, фото и видео-материалов) (за каждое мероприятие) :				
	Уровень МАДОУ	5			
	Муниципальный уровень	7			
	Региональный уровень	10			
	Федеральный уровень	20			
2	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) в очном режиме на уровне (за каждый конкурс):				
	Уровень МАДОУ	Участие-2; Призёр и лауреат -3; Победитель-5.			
	Муниципальный уровень	Участие-5; Призёр и лауреат -7; Победитель-15.			
	Региональный уровень	Участие-10; Призёр и лауреат - 15; Победитель-20.			
	Федеральный уровень	Участие-15; Призёр и лауреат- 20; Победитель-30.			
3	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) в интернет-сообществах (предоставить копии диплома, грамоты и т.п., но не более 2 всего):				
	Участие	1			
	Призёр и лауреат	2			
	Победитель (только 1 место)	3			
4	Работа с родительской общественностью и социумом:				
	Взаимодействие с социальными институтами (школы, музеи, библиотеки, объединение 2-3-х групп МАДОУ для проведения совместных мероприятий и т.д. (за каждое мероприятие)	5			

	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников по информированию, заключению договоров, сбору квитанций об оплате услуг за рамками основной образовательной программы	2		
5	Достижения воспитанников (предоставить копии дипломов, грамот, приказов и т.п.) в очном режиме на уровне (за каждый конкурс):			
	Уровень МАДОУ	Участие-1; Призёр и лауреат -3; Победитель-5.		
	Муниципальный уровень	Участие-2; Призёр и лауреат -3; Победитель-5.		
	Региональный уровень	Участие-3; Призёр и лауреат - 4; Победитель-8.		
	Федеральный уровень	Участие-4; Призёр и лауреат- 5; Победитель-10.		
6	Достижения воспитанников (предоставить копию диплома, грамоты, приказа и т.п.) в интернет-сообществах (не более 2 всего)			
	Участие	1		
	Призёр и лауреат	2		
	Победитель (только 1 место)	3		
7	Предоставление материалов о достижениях своих и воспитанников на сайте МАДОУ ЦРР – д/с №18 или УО в текущем месяце	3		
8	Ведение и администрирование собственного мини-сайта на образовательном портале в текущем месяце	3		
9	Интенсивность, напряженность работы:	5		
	-руководитель районного методического объединения (в месяц проведения районного мероприятия),	2		
	-выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в каждой комиссии и при проведении мероприятий в текущем месяце);			
	- участие в утренниках других возрастных групп (за 1 роль):			
	- главная роль,	7		
	- второстепенная роль,	5		
	- эпизодическая роль;	3		
	- оказание коррекционной помощи детям, не посещающим ДОУ;	5		
	- изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий;	5		
	- образцовое содержание экологических зон;	5		

	<p>высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки);</p> <p>- организация мероприятий, повышающий авторитет и имидж детского сада (акции, недели здоровья, дни открытых дверей и т.п., за каждое мероприятие);</p> <p>- работа в творческих группах при подготовке к участию в профессиональных конкурсах разного уровня.</p>	5			
		5			
		5			
10	<p>Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса:</p> <p>-использование лицензионных образовательных ресурсов;</p> <p>-использование ЦОР, разработанных самостоятельно;</p>	2			
		5			
11	<p>Образцовое содержание кабинета (группового помещения), закрепленного за педагогом (развитие и пополнение предметно-развивающей среды, организация пространства) в соответствии с ФГОС и ОЖЗ</p>	5			
12	<p>Показатель выполнения качества муниципальной услуги (выполнение детодней):</p> <p>- 60% и выше,</p> <p>- 70% и выше,</p> <p>- 80% и выше.</p> <p>Показатель берётся за предыдущий месяц.</p>	5			
		6			
		7			
13	<p>В целях создания условий поддержки молодых специалистов:</p> <p>- Наставничество молодых специалистов опытными педагогическими работниками (совокупный срок доплаты- до 1 года)</p> <p>- Доплата молодым специалистам (имеющим соответствующую квалификацию) впервые принятым на педагогическую должность (совокупный срок доплаты- до 1 года)</p>	3			
		1			

За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, невыполнение качества муниципальной услуги (**посещаемость ниже 50%**), а так же при наличии жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками и посетителями учреждения сотрудник полностью или частично лишается стимулирующих выплат по оценочному листу на основании решения рабочей группы (**в процентном соотношении или в баллах**).

ИТОГО баллов:

Председатель рабочей группы _____ /Савельева С.П.//

Секретарь рабочей группы _____ /Кузнецова Л.В./

Ознакомлена: _____ / _____ /

« _____ » _____ 2021 г.