

*Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр
развития ребёнка – детский сад № 32 города Кропоткин муниципального
образования Кавказский район*

Утверждено с учетом мнения
первичной профсоюзной
организации
МАДОУ ЦРР-д/с № 32

Протокол № 5 от «29» декабря 2023г.

Председатель ПК
САО Глушенко/
«09» декабря 2023г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с № 32

/Л.В. Дементьева/



Введено в действие «09» января 2024г.
Приказ № 4 от «09» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МАДОУ ЦРР-д/с № 32
Протокол № 5 от «29» декабря 2023 г.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр
развития ребёнка – детский сад № 32 города Кропоткин муниципального
образования Кавказский район**

Утверждено с учетом мнения
первичной профсоюзной
организации
МАДОУ ЦРР-д/с № 32

Протокол № __, от «29» декабря 2023г.

Председатель ПК
_____/С.Ю Глущенко/
«29» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с № 32

_____/Л..В. Дементьева/

Введено в действие «09» января 2024г.
Приказ № 4 от «09» января 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МАДОУ ЦРР-д/с № 32
Протокол № 5 от «29» декабря 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 32 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ), разработано на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);
- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);
- постановление администрации муниципального образования Кавказский район от 26 декабря 2023 г. №2267 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда
- постановление главы муниципального образования Кавказский район от 05.11.2013 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 и дополнениями);
- постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 29.06.2022 г № 946 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений доплат педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ, реализующих 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.

1.3. 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.

1.4. 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 за счет средств краевых и местных субвенций РФ.

1.5. 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.

1.6. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с первичной профсоюзной организацией МАДОУ.

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

1.8 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.

1.9. 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. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ.

2.3. Стимулирующие выплаты делятся по следующим категориям:

- выплаты, производимые работникам без оценочных листов;
- выплаты на основании критериев качества, разработанных для всех работников МАДОУ ЦРР – д/с № 32;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

3. Условия и порядок определения стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

3.1. Выплаты, производимые работникам без оценочных листов:

Работникам МАДОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАДОУ и МУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы МАДОУ:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%;

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) Повышающий коэффициент педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим пунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАДОУ.

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МАДОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитываться уровень профессиональной подготовленности работника МАДОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАДОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

- бухгалтер-2,0;
- главный бухгалтер-0,27
- зам по ВМР-0,09
- зам по АХР-0,09
- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- кладовщик— 0,1;
- повар — 0,12;
- подсобный рабочий -0,12;
- машинист по стирке белья и ремонту одежды -0,12;
- уборщик служебных помещений – 0,1.

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.

3.1.7. 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).

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.

3.1.8 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 также 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)

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 15 по 20 число текущего месяца.

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

- заместитель заведующего по ВМР;
- председатель ППО МАДОУ;
- члены творческой группы.

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 17 по 20 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 17 по 20 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 работнику МАДОУ является:

- протокол рабочей комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику;
- виза согласования с главным бухгалтером МАДОУ на предмет наличия финансовых средств, для установления стимулирующих выплат.

3.2.9. 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 жалоба родителей (законных представителей).

По решению рабочей комиссии работник может полностью или частично лишиться всех набранных баллов 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. Положение вступает в силу с 09.01.2024г.

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

Приложение №1
к Положению о выплатах стимулирующего характера
МАДОУ ЦРР-д/с № 32

Оценочный лист работы педагогического работника МАДОУ ЦРР-д/с № 32

ФИО педагога
за период с 15. 20 г. по 15. 20 г

№	Критерии	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка Рабочей комиссии	Подтверждающие документы
1	Активное участие в методической работе (выступления на РМО, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых занятий, мастер-классов и т.д. с предоставлением докладов, конспектов, фото или видеоматериалов) на уровне:				
	МАДОУ	5			
	Муниципальный уровень	10			
	Региональный уровень	15			
	Федеральный уровень	20			
2	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) (предоставление грамот или дипломов, или приказов об участии) на уровне:				
	Уровень МАДОУ:				
	- участие	2			
	- лауреат	3			
	- призер	4			
- победитель	5				

	Муниципальный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель	3 5 7 10			
	Региональный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель	5 8 10 15			
	Федеральный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель	8 10 15 20			
3	Работа с родительской общественностью: - использование нетрадиционных форм сотрудничества с семьями воспитанников (указать вид) с предоставлением докладов или конспектов, фото или видеоматериалов, памяток или буклетов) (за каждое открытое мероприятие с приглашением администрации МАДОУ) (внеплановые мероприятия);	5			
	- совместные мероприятия (субботники, акции и др.), фотоотчётами (за каждое внеплановое мероприятие).	3			
4	Взаимодействие с социумом и с социальными институтами (экскурсии в школы, музеи, библиотеки и т.д. (за каждое внеплановое мероприятие), подтвержденные конспектом и фотоотчетами.	5			
5	Достижения воспитанников и педагогов в соревнованиях, конкурсах, и т.д. с предоставлением приказа или грамоты, или диплома (за каждое мероприятие) на уровне:				
	Уровень МАДОУ: - участник - призер - победитель	2 3 5			
	Муниципальный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель (призер)	3 5 6 8			
	Региональный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель (призер)	5 8 10 15			
	Федеральный уровень: - участник - лауреат - призер - победитель	7 10 15 20			

	Интернет-конкурсы (не более 1 участия в месяц) - участник (лауреат) - призер - победитель	1 2 3			
6	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта МАДОУ, страниц в СМИ (Телеграмм, ВКонтакте, Госпаблик) (конспекты занятий, проведенных открытых мероприятий, скриншот страницы) (внеплановые мероприятия).	5			
	Своевременное размещение информации на своих страницах в социальных сетях (по требованию лица, ответственного за ведение официального сайта МАДОУ, страниц в СМИ (Телеграмм, ВКонтакте, Госпабликах) за заполнение гугл-форм.	3			
7	Ведение и администрирование собственного мини-сайта (страницы или блога) на образовательном портале (скриншот)	2			
8	Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы:				
	- руководитель районного методического объединения (в месяц проведения РМО) (приказ);	3			
	- работа в ПП консилиуме МАДОУ (предоставление протокола заседания);	5			
	- активное участие в качестве членов комиссий, рабочих и творческих групп, методического актива (за работу в каждой комиссии, группе) (приказ);	5			
	Работа в составе консультационного центра:				
	- диспетчер, секретарь (приказ);	8			
	- оказание консультационной помощи детям, не посещающим МАДОУ (бланк обращения);	5			
	Работа в качестве наставника	6			
	Участие в утренниках других возрастных групп (за каждую роль) (фото):				
	- главная роль	5			
- второстепенная роль	2				
Дизайнерская работа (фото):					
- оформление групп, музыкального зала МАДОУ;	3				
- оформление внеплановых выставок (по запросу);	3				
- изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий (фото);	5				
- образцовое содержание экологических зон (март-ноябрь) (фото);	5				
- участие в общественных мероприятиях, повышающих авторитет и имидж МАДОУ (субботники, акции, праздничные мероприятия и т.п.) (за каждое мероприятие внеплановое) (фото)	5				
9	Использование цифровых образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса:				
	-использование презентаций, разработанных самостоятельно (скриншот презентации)	5			

