

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

Согласовано :
Председатель ПК

«03» июля 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с №32

Л.В. Дементьева

«03» июля 2017 г.

Приказ № 4



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива

МАДОУ ЦРР-д/с № 32

Протокол № 1 от «03» июля 2017 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 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 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 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 работникам могут осуществляться 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 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:

3.1.1. 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.

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**:

- старший воспитатель-2,0;
- бухгалтер-3,0;
- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- заведующий хозяйством, заведующий складом, кладовщик — 0,1;
- повар, шеф-повар, кухонный рабочий — 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

3.1.5. 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)

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 профсоюзного комитета 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 03.07.2017г.

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

Приложение №1
к Положению о выплатах стимулирующего
характера

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

Ф.И.О.

за _____

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов	Периодичность
Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видеоматериалов)	- Районный уровень,	2	Стимулирование возможно ежемесячно.
	-Региональный уровень	3	
	- Федеральный уровень	5	
Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных и интернет - сообществах)	- Районный уровень, -Региональный уровень - Федеральный уровень	7 8 10	Стимулирование возможно ежемесячно.
Работа с родительской общественностью: -использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников с предоставлением докладов, конспектов, фото и видеоматериалов); -совместные мероприятия (субботники, акции, досуги), подтверждённые благодарственными письмами, отзывами, фото-отчётами	За каждое мероприятие	10	Стимулирование возможно ежемесячно.
	За каждое мероприятие	5	
Взаимодействие с социумом социальными институтами (экскурсии в школы, музеи, библиотеки и др.), подтверждённые фото – отчётами.	За каждое мероприятие	5	
Достижения воспитанников в соревнованиях, конкурсах, в том числе интернет-сообществах (указать тему и вид участия)	Уровень МАДОУ	1	Стимулирование возможно ежемесячно.
	Районный уровень	2	
	Региональный уровень	3	
	Федеральный уровень	5	

Пополнение пространственной предметно-развивающей среды в кабинетах, групповых.		10	Стимулирование возможно ежемесячно.
Инновационная деятельность:	Разработка и реализация образовательных проектов с воспитанниками.	5	Стимулирование возможно ежемесячно.
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 сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.			