

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 5 ГОРОДА КРОПОТКИН
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН**

Давидовская Светлана
Ивановна

Давидовская Светлана Ивановна
я подтверждаю этот документ
своей удостоверяющей подписью



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

А. О. Решетникова
(подпись) Ф.И.О.

19 января 2022 года



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 5

С.И. Давидовская
(подпись) Ф.И.О.

19 января 2022 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА**

Принято на общем
собрании работников
Протокол от 19 января 2022 г. № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 5 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - МБДОУ), разработано в целях повышения материальной заинтересованности деятельности работников ДОУ, в повышении качества образования, развитии творческой активности и инициативы, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МБДОУ и регламентирует порядок материального стимулирования работников МБДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ.

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

1.6. Положение о стимулировании труда работников МБДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МБДОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Заведующий МБДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоды установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата МБДОУ.

2. Порядок выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование сотрудников МБДОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера 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 педагогических работников МБДОУ;

-стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

2.5. Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничены, производятся в пределах фонда оплаты труда.

3. Условия и порядок определения стимулирующих выплат.

Выплаты без оценочных листов:

3.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка к окладу за почётное звание, учёную степень, наличие нагрудного значка устанавливается:

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

3.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 - 15%.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3 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%.

3.4. Для стимулирования труда работников в МБДОУ предусмотрены следующие персональные повышающие коэффициенты к окладу:

- старшая медицинская сестра - 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- завхоз – 0,1;
- повар – 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 на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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.

3.4.1.3000,00 рублей - доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время);

3.4.2.3000,00 рублей – стимулирование отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, ежемесячно (за фактически отработанное время).

3.5. 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.

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.

3.6. 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;

-предельный размер доплат, выплачиваемый одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не может превышать 3000,00 рублей.

3.7. 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.

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ за сложность, интенсивность и высокие результаты работы является оценочный лист.

3.8.1. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, предназначенный для объективной

оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов педагогических работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дата заполнения оценочного листа.

3.8.2. Оценочный лист заполняется педагогическим 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 педагогические работники передают в рабочую комиссию, созданную в МБДОУ с 15 по 17 число текущего месяца.

3.8.3. Состав рабочей комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ. В состав рабочей комиссии входят:

- старший воспитатель;
- председатель профсоюзного комитета;
- старшая медицинская сестра;
- члены творческой группы.

3.8.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического 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 18 по 20 число. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающимся итоговым баллом, и доводится для ознакомления под роспись работнику, после передаётся на согласование в Профсоюзный комитет МБДОУ.

3.8.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера педагогическому 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.

3.8.6. Протокол заседания рабочей комиссии ежемесячно в период с 18 по 20 число предоставляется руководителю МБДОУ с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период. Протоколы хранятся у администрации МБДОУ.

3.8.7. Стимулирующие выплаты работникам закрепляются приказом руководителя МБДОУ.

3.8.8. Основаниями для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты педагогическому работнику МБДОУ является:

- протокол рабочей комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику.

3.8.9. 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 педагогический работник по решению рабочей комиссии полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.

3.8.10. Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце из учреждения, выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время.

3.8.11. 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 МБДОУ.

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

Заведующий МБДОУ д/с № 5 _____ МБДОУ С.И. Давидовская/



Приложение № 10

Оценочный лист работы педагогического работника МБДОУ д/с № 5

за 20 г.

№ п/п	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Баллы по показателям	Само оценка	Оценка рабочей группы	Подтверждающие документы
1.	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытой НОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео - материалов)				
1.1.	Уровень МБДОУ	1			
1.2.	Районный уровень	2			
1.3.	Региональный уровень	3			
1.4.	Федеральный уровень	5			
2.	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных и интернет - сообществах)				
2.1.	Участие педагогов в интернет конкурсах, фестивалях	3			
2.2.	Районный уровень	5			
2.3.	Региональный уровень	8			
2.4.	Федеральный уровень	10			
3.	Работа с родительской общественностью				
3.1.	Использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео-материалов, социальные сети (за каждое мероприятие)	10			
3.2.	Совместные мероприятия (субботники, акции, досуги), подтверждённые благодарственными письмами, отзывами, фото – отчётами (за каждое мероприятие)	5			
4.	Взаимодействие с социумом социальными институтами (экскурсии в школы, музеи, библиотеки и др.), подтверждённые фото – отчётами (за каждое мероприятие)	5			
5.	Достижения воспитанников в соревнованиях, конкурсах, в том числе интернет - сообществах (указать тему и вид участия)				
5.1.	В интернет конкурсах, фестивалях	1			
5.2.	Уровень МБДОУ	2			
5.3.	Районный уровень	3			
5.4.	Региональный уровень	4			
	Федеральный уровень	5			
6.	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно - образовательной работы с воспитанниками лицу, ответственному за ведение официального сайта МБДОУ (фото, конспекты ООД, мероприятий, скриншот страницы)	3			
7.	Ведение и администрирование собственного мини-сайта на образовательном портале (скриншот страницы на мини-сайте)	3			

8.	Интенсивность, напряженность работы				
8.1.	Руководитель районного методического объединения	3			
8.2.	Выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии)	3			
8.3.	Участие в утренниках других возрастных групп (за 1 роль)	2			
8.4.	Оказание коррекционной помощи детям, не посещающим группу компенсирующей направленности	5			
8.5.	Изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий (за каждое мероприятие)	5			
8.6.	Дизайнерская работа: оформление стендов, выставок, помещений и участков МБДОУ, изготовление информационных бюллетеней (за каждое мероприятие)	5			
8.7.	Образцовое содержание экологических зон	5			
8.8.	Участие в общественных мероприятиях, повышающий авторитет и имидж МБДОУ (акции, праздничные мероприятия т.п.)	3			
9.	Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса				
9.1.	Использование лицензионных образовательных ресурсов	2			
9.2.	Использование ЦОР, разработанных самостоятельно	5			
10.	Пополнение пространственной предметно-развивающей среды в кабинетах, групповых	5			
11.	Инновационная деятельность: разработка и реализация образовательных проектов с воспитанниками	5			
10	По итогам выполнения муниципального задания				
10.1	100-90 %	5			
10.2	80-70%	3			
11	Оплата за детский сад, платные образовательные услуги				
11.1	Отсутствие задолженности за детский сад	1			
11.2	Отсутствие задолженности за платные образовательные услуги	1			
ИТОГО баллов:					
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.					

Ознакомлена: _____ / _____ /

« ____ » _____ 20 ____ г