

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

А.С. Стретечук

« 16 » мая 20 21 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с №17

Е.И. Бондаренко

« 16 » мая 20 21 г.



Текст изменений и дополнений

к коллективному договору

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад №17

города Кропоткин муниципального образования

Кавказский район МКР-1, дом 19

на 2019-2022 годы.



Принят общим собранием коллектива МАДОУ ЦРР д/с №17

Протокол № 1 от « 31 » мая 20 21 г.

Согласовано

Председатель ПК

А.С. Стретенук
«16» 09 2021 года



Е.И. Бондаренко
«16» 09 2021 года



ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад №17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
МАДОУ ЦРР – д/с №17

Протокол № 1 от «31» 09 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующих надбавок (далее – Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ ЦРР - д/с №17), 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 31.03.2020 г. № 391 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями).

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ ЦРР – д/с №17, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МАДОУ ЦРР - д/с №17, 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 ЦРР - д/с №17, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МАДОУ ЦРР - д/с №17 и регламентирует порядок материального стимулирования работников.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ЦРР - д/с №17, и состоит из:

- выплат производимые работникам без оценочных листов;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам по оценочным листам.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы работников за истекший период: с 21 числа предыдущего месяца по 21 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 ЦРР - д/с №17 принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ ЦРР - д/с №17, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МАДОУ ЦРР - д/с №17.

1.7. Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с №17 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 ЦРР - д/с №17.

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.

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

2. Условия и порядок определения стимулирующих выплат работникам МАДОУ ЦРР – д/с №17.

2.1. Выплаты производимые работникам без оценочных листов:

2.1.1. 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.

2.1.2. 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 %.

2.1.3. 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%

2.1.4. Для стимулирования труда работников в МАДОУ ЦРР – д/с №17 предусмотрены следующие персональные повышающие коэффициенты к окладу:

- бухгалтер – 2,35;
- старшая медицинская сестра- 0,1;
- младший воспитатель – 0,1;
- заведующий складом — 0,1;
- повар, шеф-повар — 0,12;
- подсобный рабочий - 0,12;
- машинист по стирке белья и ремонту одежды -0,12;
- уборщик служебных помещений – 0,12;

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.

2.1.5 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.

2.1.6 В целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава, устанавливается выплата стимулирующего характера Молодым специалистам к должностному окладу в размере 10%.

Указанная надбавка устанавливается педагогическим работникам, в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности не позднее 6 месяцев после получения соответствующего диплома государственного образца;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения.

Молодым специалистам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.1.7 Выплата стимулирующего характера за наставничество устанавливается педагогическому работнику по приказу руководителя в размере 10% от оклада.

Условия выплаты: производится педагогическим работникам по приказу руководителя о наставничестве.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.2.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ ЦРР - д/с №17 за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников является оценочный лист.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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 ЦРР – д/с №17 с 20 по 25 число текущего месяца. Перечень критериев оценки результативности и качества работников МАДОУ ЦРР - д/с №17 изложен в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.2.4. Состав рабочей комиссии утверждается на общем собрании коллектива.

2.2.5. 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 20 по 25 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 ЦРР - д/с №17.

2.2.6. 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.

2.2.7. Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 20 по 25 число, предоставляется руководителю МАДОУ ЦРР – д/с №17, с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ ЦРР – д/с №17 в течении 3-х лет.

2.2.8. 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.

2.2.9. 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. Премирование осуществляется по решению заведующего МАДОУ ЦРР – д/с №17 и распределяется по приказу руководителя, с учетом индивидуальных показателей работы и мнения профсоюзного органа.

2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

3. Заключительные положения

3.1. 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 ЦРР – д/с №17.

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

Оценочный лист работы педагогических работников МАДОУ ЦРР - д/с № 17

Ф.И.О.

за период с _____

Критерии	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка рабочей комиссии	Подтверждающие документы
Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, РМО, показ открытых ООД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео материалов):				
- Районный уровень	1			
- Региональный уровень	2			
- Федеральный уровень	3			
Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ):	1			
- Районный уровень	1			
- Региональный уровень	2			
- Федеральный уровень	3			
Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) на уровне (предоставление дипломов, приказов об участии).				
- Районный уровень	10			
- Региональный уровень	20			
- Федеральный уровень	30			
Работа с родительской общественностью:				
- инновационные формы работы с родителями воспитанников в условиях реализации ФГОС ДОУ	1			
- совместные мероприятия (субботники, благоустройство), подтвержденные фотоотчётами о проделанной работе и описанием вида деятельности. (за каждое мероприятие).	1			
Подготовка участников, лауреатов, призеров, победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей (очно)				
- МАДОУ ЦРР	0,5			
- Районный уровень	1			
- Региональный уровень	2			
- Федеральный уровень	3			
Взаимодействие с социальными институтами: (фотоотчет, цели и задачи взаимодействия).	2			
Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта МАДОУ (скриншот)	0,5			
Ведение и администрирование собственного мини-сайта на образовательном портале https://www.maam.ru , https://nsportal.ru (скриншот)	0,5			
Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы:				
- руководитель районного методического объединения;	2			
- выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);	1			
Участие в мероприятиях других возрастных групп (за 1 роль):				
- главная роль	3			
- эпизодическая роль	1			

- участие в общественных мероприятиях, повышающих авторитет и имидж МАДОУ (районные мероприятия, кампании и т.п.) - флэш-моб., мероприятия, проводимые совместно педагогами ДОУ	2			
- мероприятия, проводимые педагогом	0,5			
Дизайнерская работа: - оформление выставок (кол-во поделок от 15 шт.),	0,5			
- оформление помещений и участков МАДОУ по временам года.	0,5			
- выпуск ежемесячной настенной газеты (не менее формата А3);	0,5			
Изготовление атрибутов, костюмов, декораций, видеороликов для подготовки и проведения мероприятий; - полноценное и качественное изготовление костюма, декораций, видеороликов.	3			
- частичное оформление костюма и атрибутов	0,5			
- оформление фотозон	1			
Образцовое содержание экологических зон и закрепленных территорий;	0,5			
Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса.	0,5			
Использование ЦОР, разработанных самостоятельно в образовательной и досуговой деятельности с воспитанниками и их родителями (с предоставлением конспекта, где используется ЦОР).	0,5			
Пополнение пространственной предметно-развивающей среды (в кабинетах, групповых)				
- пополнение среды для одной из образовательных областей	2,5			
- пополнение среды для двух образовательных областей	3			
- пополнение среды для трех образовательных областей	3,5			
- содержательное пополнение предметно-развивающей среды	4			
- содержательно- насыщенное пополнение предметно-развивающей среды	4,5			
Осуществление образовательной деятельности в рамках внедрения и (или) работы экспериментальной площадки (приказ)	1			
Снижение уровня заболеваемости и положительная динамика посещаемости группы (по итогам квартала):				
• от 2-х до 3-х лет - от 65% до 70% основной воспитатель подменный воспитатель	1 0,5			
- свыше 70% основной воспитатель подменный воспитатель	2 1			
• от 3-х до 7-ми лет - от 70% до 80% основной воспитатель подменный воспитатель	1 0,5			
- свыше 80% основной воспитатель подменный воспитатель	2 1			

в несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а также при наличии влюб, докладных записок и конфликтных ситуаций сотрудника с посетителями учреждения (обоснованных), сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.

ТОГО баллов: _____

Ознакомлен (а): _____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка – детский сад №17
города Кроткинского муниципального образования Кавказский район**

**Протокол №1
собрания трудового коллектива
МАДОУ ЦРР – д/с №17**

от «31» мая 2021 года

Количество сотрудников	68 человек
На собрании присутствуют	50 человек
отсутствуют	18 человек
Председатель собрания	Бондаренко Е.И.
Секретарь собрания	Стретечук А.С.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение Положения о выплатах стимулирующего характера в новой редакции.
2. Выборы председателя и членов рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат.
3. Рассмотрение изменений и дополнений в коллективный договор.
4. Рассмотрение проекта Устава.

ХОД ЗАСЕДАНИЯ:

1 По первому вопросу слушали главного бухгалтера Корнилову М.В., которая представила на рассмотрение трудового коллектива Положение о выплатах стимулирующего характера в новой редакции (проект положения о выплатах стимулирующего характера прилагается) и предложила его принять с 01.06.2021 года.

Проголосовали «за» - 50 человек, «против» - нет, «воздержались» - нет.

2. По второму вопросу слушали воспитателя Харламову Г.Е., она зачитала протокол педагогического совета № 5 от 31.05.2021 г., о проведении тайного голосования кандидатов в состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат. По итогам тайного голосования были избраны следующие работники:

Председатель комиссии: Харламова Г.Е.

Члены комиссии: Иванова О.В., Ковалева Н.С.,
Коновалова Н.И., Пенькова А.А., Сидорова Н.В.,
Черноус О.В., Астраханцева А.М., Алиева С.С.,
Виниченко Ю.В., Раевская А.А., Стретечук А.С.

Галина Евгеньевна предложила принять данный состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Проголосовали «за» - 50 человек, «против» - нет, «воздержались» - нет.

3. По третьему вопросу слушали ППК Стретечук А.С., с предложением внести изменения и дополнения в коллективный договор. Алёна Сергеевна ознакомила присутствующих с изменениями и дополнениями в коллективный договор. Проголосовали «за» - 50 человек, «против» - нет, «воздержались» - нет.

4. По четвертому вопросу выступила заведующий Елена Ивановна Бондаренко. Она ознакомила присутствующих с проектом Устава МАДОУ ЦРР – д/с №17 в новой редакции.

Елена Ивановна предложила проголосовать за принятие Устава МАДОУ ЦРР – д/с №17 в новой редакции.

Проголосовали «за» - 50 человек, «против» - нет, «воздержались» - нет.

РЕШИЛИ:

1. Принять Положения о выплатах стимулирующего характера в новой редакции без изменений.

2. Выбрали рабочую комиссию по распределению стимулирующих выплат в следующем составе:

Председатель комиссии: Харламова Г.Е.

Члены комиссии: Иванова О.В., Ковалева Н.С., Коновалова Н.И., Пенькова А.А., Сидорова Н.В., Черноус О.В., Астраханцева А.М., Алиева С.С., Виниченко Ю. В., Раевская А.А., Стретечук А.С.

3. Принять изменений и дополнений в коллективный договор без изменений.

4. Принять Устав МАДОУ ЦРР – д/с №17 в новой редакции без изменений.

Председатель собрания




Е.И. Бондаренко

Секретарь собрания




А.С. Стретечук

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

А.С. Стретечук

« 16 » мая 20 21 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с №17

Е.И. Бондаренко

« 16 » мая 20 21 г.



**Текст изменений и дополнений
к коллективному договору**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад №17
города Кропоткин муниципального образования
Кавказский район МКР-1, дом 19
на 2019-2022 годы.**

Государственное казенное учреждение Краснодарского кр.:
"Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата: 16 мая 2021 г.
Подпись: П.С. Меньков
Инициалы должности, подпись: Меньков П.С.

Принят общим собранием коллектива МАДОУ ЦРР д/с №17

Протокол № 1 от « 31 » мая 20 21 г.