****

**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 введении 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 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 МАДОУ ЦРР - д/с №17 .

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 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 учреждения.

1.6. Положение о стимулировании труда работников МАДОУ ЦРР - д/с №17 принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренномУставом МАДОУ ЦРР - д/с №17, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МАДОУ ЦРР - д/с №17.

1. 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 оклад**у:

- 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 №17за 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 листзаполняется 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 20 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 жалоба 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.

Заведующий МАДОУ ЦРР -д/с №17 \_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Бондаренко

Председатель ППО \_\_\_\_\_\_\_\_ А.С. Стретечук

|  |
| --- |
| Приложение № 1к положению о выплатах стимулирующего характера МАДОУ ЦРР - д/с №17  |

**Оценочный лист работы педагогических работников**

**МАДОУ ЦРР - д/с № 17 на учебный год**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 Ф.И.О.

за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерии** | **Баллы по****показа-телям** | **Само-оцен-ка** | **Оценка****рабочей комис-сии** | **Подтвер-ждающие****докумен-ты** |
| 1 | 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** |  |  |  |
| 2. | Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ): - Районный уровень | **1** |  |  |  |
| - Региональный уровень | **2** |  |  |  |
| - Федеральный уровень | **3** |  |  |  |
| 3. | Участие в конкурсах педагогического мастерства (лучший педагогический работник года) (диплом, приказ):- Районный уровень | **10** |  |  |  |
| - Региональный уровень | **20** |  |  |  |
| - Федеральный уровень | **30** |  |  |  |
| 4.  | Совместные мероприятия с родителями (субботники, благоустройство), подтверждённые фотоотчётами о проделанной работе и описанием вида деятельности. (за каждое мероприятие). | **1** |  |  |  |
| 5.  | Подготовка участников, лауреатов, призеров, победителей конкурсов, соревнований, фестивалей, мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ:- МАДОУ ЦРР | **0,5** |  |  |  |
| - Районный уровень | **1** |  |  |  |
| - Региональный уровень | **10** |  |  |  |
| - Федеральный уровень | **20** |  |  |  |
| 6. | Взаимодействие с социальными институтами: (фотоотчет, цели и задачи взаимодействия). | **2** |  |  |  |
| 7. | Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта МАДОУ (скриншот). | **0,5** |  |  |  |
| 8. | 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 | **2** |  |  |  |
| - эпизодическая роль | **1** |  |  |  |
| Участие в общественных мероприятиях, проводимых совместно с другими педагогами, повышающие авторитет и имидж МАДОУ, флэш-моб. | **2** |  |  |  |
| 9. | Дизайнерская работа: - оформление выставок (кол-во поделок от 10 шт.). | **0,5** |  |  |  |
| - организатор творческих конкурсов по МАДОУ | **0,5** |  |  |  |
|  Оформление помещений и участков МАДОУ по временам года (раз в квартал):- полноценное и общее композиционное оформление помещений и участков МАДОУ | **2** |  |  |  |
| - полноценное и общее композиционное оформление помещений или участков МАДОУ | **1** |  |  |  |
| - полноценное оформление помещений или участков МАДОУ. | **0,5** |  |  |  |
| Изготовление атрибутов, костюмов, декораций для подготовки и проведения мероприятий:-полноценное и качественное изготовление костюма, декораций; | **3** |  |  |  |
| - частичное оформление костюма и атрибутов; | **0,5** |  |  |  |
| - оформление фотозон. | **1** |  |  |  |
| Изготовление видеороликов:-видеоролик публикуется в WhatsApp одной родительской группы; | **0,5** |  |  |  |
| - видеоролик публикуется на страницах социальных сетей (сайты МАДОУ); | **1** |  |  |  |
| - видеоролик публикуется на сайте администрации Кавказского района | **2** |  |  |  |
| Образцовое содержание экологических зон и закрепленных территорий | **0,5** |  |  |  |
| 10. | Использование ЦОР, разработанных самостоятельно в образовательной и досуговой деятельности с воспитанниками и их родителями (с предоставлением конспекта, где используется ЦОР). (с рецензией УО ОМЦ) | **2** |  |  |  |
| 11. | Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса. (в объёме не менее 72 часов) | **1** |  |  |  |
| 12. | Пополнение пространственной предметно-развивающей среды (в кабинетах, групповых):- пополнение среды для одной из образовательных областей | **2,5** |  |  |  |
| - пополнение среды для двух образовательных областей | **3,75** |  |  |  |
| - пополнение среды для трех образовательных областей | **5** |  |  |  |
| - содержательное пополнение предметно-развивающей среды | **6,25** |  |  |  |
| - содержательно- насыщенное пополнение предметно-развивающей среды | **7,5** |  |  |  |
| 13. | Количественный состав детей по дополнительной общеобразовательной программе внесенных в систему «Навигатор», сохранность контингента:-30 и более человек | **0,5** |  |  |  |
| -50 и более человек | **1** |  |  |  |
| -70 и более человек | **1,5** |  |  |  |
| -90 и более человек | **2** |  |  |  |
| Результативность работы по организации и ведению услуг по дополнительным общеобразовательным программам внесенных в систему «Навигатор»:основной воспитатель-от 70%-85% | **1** |  |  |  |
| -от 85%-100% | **1,5** |  |  |  |
| подменный воспитатель-от 70%-85% | **0,25** |  |  |  |
| -от 85%-100% | **0,75** |  |  |  |
| Доля воспитанников, более 60%, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам внесенных в систему «Навигатор» охваченных различными направлениями:основной воспитатель- 2 группы | **0,5** |  |  |  |
| - 3 группы | **1** |  |  |  |
| - 4 группы | **1,5** |  |  |  |
| - 5 групп | **2** |  |  |  |
| подменный воспитатель- 2 группы | **0,25** |  |  |  |
| - 3 группы | **0,5** |  |  |  |
| - 4 группы | **0,75** |  |  |  |
| - 5 групп | **1** |  |  |  |
| 14. | Осуществление образовательной деятельности в рамках внедрения и (или) работы экспериментальной площадки (приказ) | **1** |  |  |  |
| 15. | Снижение уровня заболеваемости и положительная динамика посещаемости группы (по итогам квартала):* от 2-х до 3-х лет

- от 65% до 70%основной воспитатель | **2** |  |  |  |
| подменный воспитатель | **1** |  |  |  |
| - свыше 70%основной воспитатель | **4** |  |  |  |
| подменный воспитатель | **2** |  |  |  |
| * от 3-х до 7-ми лет

- от 70% до 80%основной воспитатель | **2** |  |  |  |
| подменный воспитатель | **1** |  |  |  |
| - свыше 80%основной воспитатель | **4** |  |  |  |
| подменный воспитатель | **2** |  |  |  |
| **За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а также при наличии жалоб, докладных записок и конфликтных ситуаций сотрудника с посетителями учреждения (обоснованных), сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.** |
| **ИТОГО баллов:** |  |  |  |  |

**Ознакомлен (а): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.**