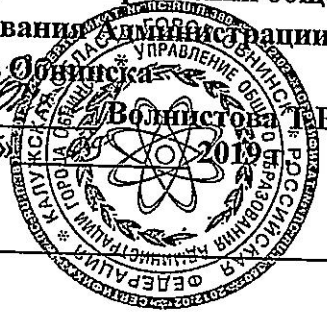


«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий
Детский сад № 32 «Почемучка»
[Подпись] /Зорина Г.В./
Приказ № 41\1 от 04.09.2019 г.

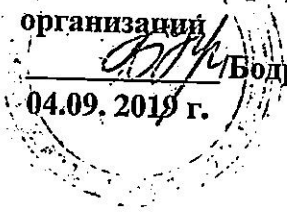
«СОГЛАСОВАНО»

Начальник Управления общего
образования Администрации
города Обнинска
[Подпись] Волнистова Г.В.
« 04.09.2019 »



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной
организаций
[Подпись] Бодрова Н.А.
04.09.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
заместителей руководителя, работников
в муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном учреждении
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по физическому развитию детей
детский сад № 32 «Почемучка» города Обнинска

Принято:
На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ д/с № 32 «Почемучка»
протокол № 19 от 03.09.2019 г.

г. Обнинск
2019 г.

[Подпись] 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ,
- Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2011 № 163-ОЗ (в ред. Закона Калужской области от 24.04.2019 N 462-ОЗ);
- Законом Калужской области « Об индексации тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области, окладов обеспечивающих работников, служащих и рабочих государственных органов Калужской области, окладов, базовых окладов и должностных окладов работников государственных учреждений Калужской области» от 28.12.2017 г. № 288-ОЗ;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017г №ВП-1992/02,
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 г. Москва Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры Зарегистрировано в Минюсте РФ 7 августа 2003 г. Регистрационный N 4963;
- Приказом Министерства образования и науки Калужской обл. от 29.07.2014 N 1414 "Об утверждении Порядка расчета субвенций бюджетам муниципальных образований на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, финансовое обеспечение получения дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях, осуществляющих общеобразовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам";
- Постановлением Правительства Калужской области от 24.04.2018 N 250 (в редакции от 26.06.2018) " Об утверждении Положения о порядке предоставления субсидий местным бюджетам из областного бюджета на реализацию мероприятий по созданию условий для осуществления присмотра и ухода за детьми в муниципальных дошкольных образовательных организациях";
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, профессиональных стандартов и государственных гарантий по оплате труда и является локальным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей №32 «Почемучка» города Обнинска (далее по тексту Учреждения).

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) заместителей руководителя и работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей №32 «Почемучка» города Обнинска

1.3. Положение распространяется на всех работников дошкольного учреждения, в том числе совместителей.

1.4. Настоящее положение обсуждается, корректируется и принимается Общим собранием работников Учреждения, согласовывается с начальником УОО Администрации города Обнинска и выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.5. Дополнения и (или) изменения настоящего Положения могут быть приняты, как в форме отдельных дополнений и (или) изменений, так и в новой редакции.

2. Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ

(в редакции Закона Калужской области от 21 декабря 2016 года N 152-ОЗ)

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субвенции областного бюджета, в части расходов на оплату труда работников ДОУ, обеспечивающих реализацию программ дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного, бесплатного дошкольного образования, средств местного бюджета на расходы по оплате труда, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности ДОУ.

2.1.1. Средств на оплату оклада руководителя и работников организации, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания организации на 1 января соответствующего финансового года.

2.1.2. Средств на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату оклада руководителя и работников организации.

2.1.3. Средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 50 процентов от

средств на оплату оклада руководителя и работников организации.

2.2. Фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Калужской области (органы местного самоуправления), выполняющим функции и полномочия учредителя организации, по формуле :

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{об}} + \text{ФОТ}_{\text{мб}},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации.

2.2.1. **ФОТ_{об}** - часть фонда оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации на оплату труда работников (руководителей, заместителей руководителя, педагогических, учебно-вспомогательных, административно-хозяйственных работников), должности которых установлены Перечнем должностей работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, утверждённым уполномоченным органом государственной власти Калужской области в сфере образования, формируемая за счёт средств *субвенции областного бюджета* по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{об}} = \left(\sum_{i=1}^n N_i \times Y_i \right) \times \Pi \times Д,$$

где n - количество нормативов;

N_i - норматив по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, устанавливаемый законом Калужской области, в зависимости от возраста детей в группах, вида группы, режима работы группы;

Y_i - среднегодовое количество обучающихся в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Π - поправочный коэффициент для конкретной муниципальной дошкольной образовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом органов местного самоуправления в зависимости от объёма предоставляемых образовательных услуг;

$Д$ - доля фонда оплаты труда, определённая в нормативе;

2.3. **ФОТ_{мб}** - часть фонда оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации на оплату труда иных работников, не включенных в перечень должностей муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования, формируемая за счёт средств *местного бюджета* в порядке, установленном п.2.1 настоящего Положения.

2.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказания

в соответствии с коллективными договорами, соглашениями

ми, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

3. Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ

3.1. Оплата труда заместителей руководителя, работников организации состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер оплаты труда работников организаций определяется по формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{KM} + \text{CT},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда работника;

O - оклад работника;

KM - выплаты компенсационного характера;

CT - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов работников организаций определяются по формуле:

$$O = \text{BO} \times K1 \times K2 \times K3,$$

где BO - базовый оклад;

$K1$ - повышающий коэффициент по организации (обособленному структурному подразделению);

$K2$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$K3$ - повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.3.1. Размеры базовых окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с:

- профессиональной квалификационной группой работника (приложение N 2 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ, в редакции от 27 декабря 2013г. № 526-ОЗ, от 28.12.2017 г. № 288-ОЗ);

- квалификационным уровнем работника (приложение N 3 к Закону Калужской области от 6 июля 2011 г. № 163-ОЗ, с изменениями и дополнениями от 7 декабря 2012г., 27 декабря 2013г № 526-ОЗ).

3.4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам образовательной организации в размере (в редакции Закона Калужской области от 27 декабря 2013 г. № 526-ОЗ):

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,35
- при наличии первой квалификационной категории – 1,18
- при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемой должности по результатам аттестации – 1,09.

Прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере – 1,0.

Размеры базовых окладов работников организации установлены законом Калужской области (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (1 сентября текущего года) и устанавливается локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (тарификационный список педагогических работников на учебный год). Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

4. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю;
- воспитателю
- педагогу-психологу

5.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

5.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

5.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

5.1.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В том числе выплаты из средств, поступающих, от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом ФХД

5.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами заведующего в соответствии с законодательством в процентах к окладу или в абсолютном значении.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Средства на выплаты компенсационного характера формируются в размере не менее 5% от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения.

5.3. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера регламентирует "Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам МБДОУ Детский сад №32 «Почемучка»".

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования и являются необязательными.

На выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и помощникам воспитателя направляется не менее 70% средств, предусмотренных в Учреждении на выплаты стимулирующего характера.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- выплаты из средств, поступающих, от приносящей доход деятельности. в соответствии с планом ФХД

6.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

6.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более чем на 1 год.

Размер доплаты работникам Учреждения за сложность и (или) напряженность выполняемой работы определяется решением комиссии по стимулированию, формируемой на общем собрании коллектива Учреждения (далее — Комиссия). Состав Комиссии, регламент ее работы утверждаются приказом руководителя Учреждения. Результаты работы комиссии оформляются приказами руководителя по Учреждению.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в размере до 200% к окладу по категориям работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения является поощрением напряженного качественного труда при выполнении ими обязанностей по трудовому договору, носит стимулирующий характер, производится ежемесячно при начислении заработной платы. В случае некачественного исполнения работниками должностных обязанностей, наличия замечаний от контролирующих органов, руководитель Учреждения по согласованию с Комиссией может своим приказом уменьшать размер доплаты за сложность и (или) напряженность.

6.3.2. Надбавка за ученую степень устанавливается заместителям руководителя, работникам Учреждения в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

6.3.3. Устанавливаются доплаты заместителям руководителя, работникам Учреждения:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работни-

ков - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными значками "Отличник народного просвещения", - в размере 1000 рублей в месяц.

Доплата производится по одному из оснований по выбору заместителя руководителя, работника Учреждения.

6.3.4. Доплата молодым специалистам, работающим в Учреждении, устанавливается в размере 20 процентов от оклада. Молодым специалистом считается выпускник организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в Учреждение и занимающий должность, относящуюся к профессиональной квалификационной группе в соответствии с требованиями Закона Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ (в редакции Закона Калужской области от 27.12.2013 № 526-ОЗ).

6.3.5. Премирование по результатам работы может производиться

- за качество и результативность выполняемых работ (Приложение 1),
- за выполнение особо важных или срочных работ — до 10 000 рублей,
- за инициативный подход к выполняемой работе — до 10 000 рублей,

Премирование производится по результатам их работы в целях повышения эффективности деятельности заместителя руководителя и работников Учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Премирование за качество и результативность выполняемых работ производится ежемесячно в твердой сумме по приказу руководителя Учреждения на основе разработанных Комиссией критериев по каждой группе должностей (Приложение 1).

Другие виды премирования по результатам работы производятся по приказу руководителя Учреждения в твердой сумме с учетом мнения Комиссии.

Размеры премии по результатам работы заместителю руководителя, работников Учреждения могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима — на 100%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы на 50%;
- иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности на 50%.

Премия по результатам работы заместителю руководителя, работникам Учреждения не выплачивается полностью за:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение обязанностей по трудовому договору и приказов по Управлению общего образования Администрации города);
- некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороне, а также в случае обоснованных жалоб родителей на работу Учреждения;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за совершение действий, повлекших за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения.
- за нарушение корпоративной этики и культуры учреждения.

При наличии у заместителя руководителя, работников Учреждения дисциплинарного взыскания премия не выплачивается до снятия данного взыскания.

Все случаи лишения премии рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке и оформляются приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии с указанием причин невыплаты премий.

6.3.6. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством.

50-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
55-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
60-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
65-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
70-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
75-летие со дня рождения	- 3 000 руб.

- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам - до 30000 руб.

Решение о поощрительных выплатах оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

7.Оказание материальной помощи

7.1 Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

7.2. Материальная помощь предоставляется по заявлению заместителя руководителя, работников Учреждения на имя руководителя Учреждения и оформляется приказом данного руководителя.

7.3 Основания для выплаты материальной помощи:

- на лечение в случае длительной болезни, при наступлении несчастного случая;
- при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам (муж, жена, дети, родители).

Материальная помощь заместителю руководителя, работникам Учреждения оказывается за счет средств Учреждения.

Приложение 1

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	7220
	2 квалификационный уровень	7420
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	7588
	2 квалификационный уровень	8306
	3 квалификационный уровень	9030
	4 квалификационный уровень	9507
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	7359
	2 квалификационный уровень	7563
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	7735
	2 квалификационный уровень	8306
	3 квалификационный уровень	9030
	4 квалификационный уровень	9747
	5 квалификационный уровень	10106
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	9747
	2 квалификационный уровень	10106
	3 квалификационный уровень	10832
	4 квалификационный уровень	11556
	5 квалификационный уровень	12175
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень	12509

	2 квалификационный уровень	13341
	3 квалификационный уровень	15009
7	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7735
8	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень	8306
	2 квалификационный уровень	9030
9	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	9748
	2 квалификационный уровень	10106
	3 квалификационный уровень	10832
	4 квалификационный уровень	11556
10	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	12509
	2 квалификационный уровень	13341
	3 квалификационный уровень	15009
11	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	10106
	2 квалификационный уровень	10832
	3 квалификационный уровень	11556
12	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	12509
	2 квалификационный уровень	13341
	3 квалификационный уровень	15009
	4 квалификационный уровень	16677
	5 квалификационный уровень	18345
	6 квалификационный уровень	20013
13	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	7359
14	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
	1 квалификационный уровень	7735
	2 квалификационный уровень	7947
	3 квалификационный уровень	8306
	4 квалификационный уровень	9030
	5 квалификационный уровень	10106
15	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
	1 квалификационный уровень	10106
	2 квалификационный уровень	10832
16	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	7359
17	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7735

18	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	9747
19	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	13341

Примечание:

Примечание:

* Квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

«Согласовано»
Профсоюзный орган работников
Бодрова Н.А./
« 3 » 09 . 2019г.

организации

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
Зорина Т.В./
« 3 » 09 . 2019г.
« 3 » 09 . 2019г.

Положение

« О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам МБДОУ №32 «Почемучка».

Настоящие Положение разработано в соответствии со ст. 7, п.1.2, п.2.3.4., п. 2.3.5 Приложения № 4 Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2011 № 163-ОЗ (в редакции Закона Калужской области от 27.12.2013 № 526-ОЗ), в соответствии с отраслевым соглашением по организациям ,находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации ,на 2018-2020 годы от 06 декабря 2017 года, в целях повышения эффективности использования бюджетных средств, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда заместителя руководителя, работников МБДОУ №32 «Почемучка»(далее – Учреждение).

Раздел I. Выплаты компенсационного характера

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

1.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

1.1.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности ,в части расходов н оплату труда в соответствии с планом ФХД ДОУ.

1.2. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами заведующего в соответствии с законодательством в процентах к окладу или в абсолютном значении.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Средства на выплаты компенсационного характера формируются в размере не менее 5% от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения.

Раздел II. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования.

На выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и помощникам воспитателя направляется не менее 70% средств, предусмотренных в Учреждении на выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты.
- оплата из средств ПДД
- за кружковую деятельность в рамках дополнительных услуг из средств от приносящей доход деятельности

2.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

2.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более чем на 1 год.

Размер доплаты работникам Учреждения за сложность и (или) напряженность выполняемой работы определяется решением комиссии по стимулированию, формируемой на общем собрании коллектива Учреждения (далее — Комиссия). Состав Комиссии, регламент ее работы утверждаются приказом руководителя Учреждения. Результаты работы комиссии оформляются приказами руководителя по Учреждению.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в размере до 200% к окладу по категориям работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения является поощрением напряженного качественного труда при выполнении ими обязанностей по трудовому договору, носит стимулирующий характер, производится ежемесячно при начислении заработной платы. В случае некачественного исполнения работниками должностных обязанностей, наличии замечаний от контролирующих органов, руководитель Учреждения по согласованию с Комиссией может своим приказом уменьшать размер доплаты за сложность и (или) напряженность.

2.3.2. Надбавка за ученую степень устанавливается заместителям руководителя, работникам Учреждения в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

2.3.3. Устанавливаются доплаты заместителям руководителя, работникам Учреждения:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудными значками "Отличник народного просвещения", - в размере 1000 рублей в месяц.

Доплата производится по одному из оснований по выбору заместителя руководителя, работника Учреждения.

2.3.4. Доплата молодым специалистам, работающим в Учреждении, устанавливается в размере 20 процентов от оклада. Молодым специалистом считается выпускник организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в Учреждение и занимающий должность, относящуюся к профессиональной квалификационной группе в соответствии с требованиями Закона Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ (в редакции Закона Калужской области от 27.12.2013 № 526-ОЗ).

2.3.5. Премирование по результатам работы может производиться

- за качество и результативность выполняемых работ (Приложение 1),
- за выполнение особо важных или срочных работ — до 30 000 рублей,
- за инициативный подход к выполняемой работе — до 30 000 рублей,
- за кружковую работу в рамках дополнительных услуг из средств ПДД

Премирование производится по результатам их работы в целях повышения эффективности деятельности заместителя руководителя и работников Учреждения, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Премирование за качество и результативность выполняемых работ производится ежемесячно в твердой сумме по приказу руководителя Учреждения на основе разработанных Комиссией критериев по каждой группе должностей (Приложение 1).

Другие виды премирования по результатам работы производятся по приказу руководителя Учреждения в твердой сумме с учетом мнения Комиссии.

Размеры премии по результатам работы заместителю руководителя, работников Учреждения могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима — на 100%;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы на 50%;
- иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности на 50%.

Премия по результатам работы заместителю руководителя, работникам Учреждения не выплачивается полностью за:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение обязанностей по трудовому договору и приказов по Управлению общего образования Администрации города);
- некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, а также в случае обоснованных жалоб

родителей на работу Учреждения;

- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за совершение действий, повлекших за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения.
- за нарушение корпоративной этики и культуры учреждения.

При наличии у заместителя руководителя, работников Учреждения дисциплинарного взыскания премия не выплачивается до снятия данного взыскания.

Все случаи лишения премии рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке, и оформляются приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии с указанием причин невыплаты премий.

2.3.6. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством.

50-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
55-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
60-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
65-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
70-летие со дня рождения	- 3 000 руб.
75-летие со дня рождения	- 3 000 руб.

- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам - до 30000 руб.

Решение о поощрительных выплатах оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

Раздел III. Оказание материальной помощи

3.1 Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

3.2. Материальная помощь предоставляется по заявлению заместителя руководителя, работников Учреждения на имя руководителя Учреждения и оформляется приказом данного руководителя.

3.3 Основания для выплаты материальной помощи:

- на лечение в случае длительной болезни, при наступлении несчастного случая;
- при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам (муж, жена, дети, родители).

Материальная помощь заместителю руководителя, работникам Учреждения оказывается за счет средств Учреждения.

Раздел IV. Экономия средств по фонду оплаты труда.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения планов финансово-хозяйственной деятельности, направляется на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением, иными локальными нормативными актами руководителя Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.