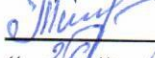



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 31 «Забава»


Текля М.И.
«26» января 2017



«Утверждаю»

И. о. заведующего МБДОУ
детский сад № 31 «Забава»

Захарова Н.А.

Приказ № _____ от «26» января 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска

Принято:
общим собранием
трудоого коллектива
Протокол № 2
от «21» января 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 31 «Забава» города Обнинска

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с ТК РФ и иными нормами трудового законодательства, Законом Калужской области от 06.07.2011г. № 163-ОЗ (в редакции Закона Калужской области от 27 декабря 2013 г. № 526-ОЗ, от 21.12.2016 г. № 152-ОЗ, приказа Министерства образования и науки Калужской области от 23.12.2016 г. № 2219 «Об утверждении Перечня 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») «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» и является локальным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31 «Забава» города Обнинска (далее по тексту Учреждения).

1.2 Положение устанавливает виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организации и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования труда работников Учреждения, а именно:

- за счет средств субвенции областного бюджета педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала;
- за счет средств местного бюджета прочего (обслуживающего) персонала учреждения.

1.3. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в соответствии с локальными актами работодателя, принятыми с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту Комиссии).

Состав Комиссии формируется из работников Учреждения, утверждается решением Общего собрания трудового коллектива открытым голосованием и приказом заведующего.

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

1.5. 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, оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением, иными локальными нормативными

актами руководителя Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Выплаты компенсационного характера

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Отдельным категориям работников, по личному заявлению, за дни работы во вредных условиях, может производиться замена выдачи молока денежной компенсацией.

Выплаты устанавливаются по результатам проведения аттестации рабочих мест.

2.1.2. 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.

2.1.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. 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 15% от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения.

2.3 Экономия средств субвенции областного бюджета и средств местного бюджета, предназначенных на выплаты компенсационного характера и не использованные в текущем месяце полном объеме, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного и прочего персонала учреждения.

Раздел III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников организации и осуществляются в пределах выделенного финансирования на календарный год исходя из штатного расписания организации :

- из средств субвенции областного бюджета на выплаты руководителю, работникам организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, отнесенным к профессионально-квалификационной группе должностей работников образования, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала;

- из средств местного бюджета на оплату труда прочего (обслуживающего) персонала.

3.2. 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.

3.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

3.3.1. 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 100% 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.

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

3.3.3. 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.

3.3.4. 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).

3.3.5. *Педагогическим работникам* (по основному месту работы) устанавливается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 600 рублей (постановление Администрации г.Обнинска Калужской области от 2 февраля 2010 г. № 81-п « О доплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений дошкольного и общего образования города Обнинска»).

- 3.3.6. Премирование по результатам работы может производиться
- за качество и результативность выполняемых работ (Приложение 1),
 - за выполнение особо важных или срочных работ — до 5 000 рублей,
 - за инициативный подход к выполняемой работе — до 5 000 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.

2.3.8. 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.

- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам - до 15000 руб.

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

Раздел IV. Оказание материальной помощи

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

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

4.3 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 V. Экономия средств по фонду оплаты труда.

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

Качественный показатель	Оценочный показатель	Размер выплаты
1.Заместитель заведующего		
1.1 Систематическая и результативная работа по экономному расходованию материалов и энергоресурсов, организации системы контроля за сохранностью материальных ценностей	Показатели счетчиков, заполнение аналитических отчетов	до 5000 рублей.
1.2 Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 6 000 рублей.
1.3 За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По факту	до 6 000 рублей.
1.4 За высокое качество исполнения функций контрактного управляющего	По факту	до 8 000 рублей.
1.5 За отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательной деятельности, охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	По факту	до 5000 рублей
1.6 За самостоятельность и оперативность в принятии решений по вопросам функционирования и обеспечения комплексной безопасности учреждения (круглосуточно)	По факту	до 5000 рублей
1.7 За качественное выполнение отдельных служебных заданий руководителя, не входящих в прямые должностные обязанности	По факту	до 5000 рублей
2.Старший воспитатель		
2.1 Эффективная деятельность по сохранению контингента воспитанников.	Посещаемость, выполнение режима МБДОУ	до 5000 рублей.
2.2 Систематический мониторинг реализации образовательной программы учреждения, задач годового плана.	Результаты методической работы	до 6000 рублей
2.3 Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период.	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 6000 рублей.
2.4 Позитивные результаты деятельности по развитию педагогического творчества, организации и проведению методической работы по вопросам повышения качества дошкольного образования	По факту	до 8 000 рублей
2.5 За разработку и внедрение авторских образовательных программ, педагогических технологий и методических рекомендаций	По факту	до 10 000 рублей
2.6. За участие в городских, региональных, федеральных мероприятиях	По факту	до 10 000 рублей
2.7. За высокое качество и своевременное составление необходимой отчетности	По факту	до 6000 рублей
2.8. За качественное выполнение отдельных	По факту	до 5000

служебных заданий руководителя, не входящих в прямые должностные обязанности		рублей.
3.Педагогические работники		
3.1 Активное участие педагога в методической работе лично или подготовка и участие воспитанников ДОУ на уровне ДОУ, города, района , РФ	Наличие сертификата, отзыва, справки, приказа, диплома, благодарности и др.	до 10000 рублей
3.2 Обеспечение психолого-педагогических условий для развития детей с особыми образовательными потребностями, удовлетворение особых образовательных запросов «одаренных» детей	По факту, ежемесячно	до 6 000 рублей
3.3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту	до 8 000 рублей
3.4 Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и отсутствие случаев травматизма	По факту	до 5000 рублей
3.5 Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ в воспитательно-образовательной работе	По факту	до 5000 рублей
3.6 За активное проведение мероприятий по снижению заболеваемости и укреплению здоровья детей.	По итогам работы за месяц	до 5 000 рублей
3.7 Выполнение ролей на утренника, досугах развлечениях, детских праздниках. За актерское мастерство.	По факту	до 5000 рублей
3.8 За активное участие в общественной жизни учреждения	По факту	до 5000 рублей
3.9 Работа по сохранению и развитию материальной базы дошкольного образовательного учреждения, созданию психолого-педагогических условий для реализации ОП ДО	По факту	до 5000 рублей
3.10 Высокое качество кружковой и досуговой деятельности	По факту	до 5000 рублей
3.11 За отсутствие задолженности по родительской плате за уход и присмотр за ребенком за предыдущий месяц .	По факту	до 3000 рублей
3.12 За наставничество молодого специалиста или вновь принятых на работу педагогического работника	По факту	до 3 000 рублей
3.13 Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 6 000 рублей
4.Учебно-вспомогательный персонал(помощники воспитателя , делопроизводитель)		
4.1 Эффективное участие в образовательном процессе учреждения	По факту	до 3000 рублей

4.2 За активное и результативное участие в мероприятиях по снижению заболеваемости и укреплению здоровья детей .	По факту	до 3000 рублей
4.3. Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 5 000 рублей.
4.4 Оптимальное использование в работе информационно-коммуникационных технологий	По факту	до 4 000 рублей
4.5 За создание благоприятной и положительной атмосферы при осуществление функций по присмотру и уходу за детьми	По факту	до 5 000 рублей.
4.6 За активное участие в озеленении и уборке территории для прогулок детей	По факту	до 5 000 рублей.
4.7 За индивидуальный подход к детям при осуществлении функции по присмотру и уходу за детьми, направленный на быструю адаптацию ребенка к посещению Учреждения	По факту	до 5 000 рублей.
4.8 За обеспечение функций по присмотру и уходу для адаптации и развития детей с особыми образовательными потребностями	По факту	до 5 000 рублей.
4.9 За высокое качество и своевременное составление необходимой отчетности, предоставление ее в соответствующие органы, размещение информации на официальных сайтах соответствующих органов	По факту	до 5 000 рублей.
4.10. За качественное выполнение отдельных служебных заданий руководителя, не входящих в прямые должностные обязанности	По факту	до 5 000 рублей.
5. Обслуживающий персонал (уборщик производственных помещений, кладовщик, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту белья, вахтер, плотник, повар, заведующий хозяйством)		
5.1 Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 6 000 рублей.
5.2 За отсутствие замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, выполняемой работы	По факту	до 5000 рублей
5.3. Строительство малых игровых форм на игровых площадках	По факту	до 8000 рублей
5.4 За высокую оценку бракеражной комиссией качества приготовляемой пищи .	По факту	до 5 000 рублей
5.5 За рациональный и бережный подход к технологическому оборудованию, к расходованию материальных запасов и продуктов в процессе приготовления пищи и мытья использованной посуды .	По факту	до 5 000 рублей

5.6 За организацию работы по оперативному взаимодействию с поставщиками в соответствии с заключенными договорами	По факту	до 8 000 рублей
5.7 За пропаганду здорового образа жизни у воспитанников и формирования навыков культуры еды	По факту	до 5 000 рублей
5.8 За активное участие в озеленении территории Учреждения	По факту	до 5 000 рублей
5.9 За пошив праздничных костюмов для представлений, изготовление предметов для украшения праздничных мероприятий	По факту	до 5 000 рублей
5.10 За создание атмосферы комфорта и чистоты в Учреждении и прилегающей территории	По факту	до 5 000 рублей
5.11 За эффективное и качественное выполнение работы по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении и прилегающей территории во время нахождения в Учреждении воспитанников и круглосуточно	По факту	до 5 000 рублей
5.12 За высокое качество исполнения функций контрактного управляющего	По факту	до 8 000 рублей.
5.13 За качественное выполнение отдельных служебных заданий руководителя, не входящих в прямые должностные обязанности	По факту	до 5 000 рублей.

Каждый пункт премирования ограничен предельной суммой в денежном выражении. Распределение стимулирующих выплат производится ежемесячно в пределах выделенного финансирования.