



Председатель профкома
Золотарева О.В. *Золотарева*
от "22" "01" 2024 г.



Заведующий детским садом
Илюхина О.Н. *Илюхина*
Приказ № 8 от "22" "01" 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления окладов ,компенсационных и стимулирующих выплат в муниципальном казенном дошкольном учреждении детский сад " Аленький цветочек" с 1.01.2024 г.

Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и оказания материальной помощи работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад " Аленький цветочек" п. Полотняный Завод (далее - Положение) разработано в соответствии с нормами действующего законодательства в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ, в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, при выполнении поставленных задач.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и выплат материальной помощи работникам МКДОУ детский сад « Аленький цветочек» п. Полотняный Завод ,вводится в целях материальной заинтересованности работников в повышении качества и результатов воспитательно – образовательного процесса , развития творческой инициативы и активности .
- 1.3. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа заведующего МКДОУ детский сад "Аленький цветочек" п. Полотняный Завод .
- 1.4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимается общим собранием работников МКДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников МКДОУ и утверждается приказом заведующего МКДОУ детский сад " Аленький цветочек " п. Полотняный Завод .
- 1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников учреждения работающих по трудовому договору постоянно, временно или по совместительству.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ .

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- руководителя;
- педагогических работников ;
- учебно- вспомогательного персонала ;
- младшего обслуживающего персонала .

2.2. Руководитель образовательного учреждения формирует штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом специфики реализуемой программы . Размеры базового оклада (ставки) работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается на основании размера базовых окладов по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням .

2.3. Молодым специалистам производится доплата в размере 20 % от базового оклада , предусмотренного соответствующей ПКГ.

2.4. Оклады педагогических работников , непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитываются с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию :

- коэффициент при наличии высшей категории 1.35;
- первой 1.18;
- соответствие занимаемой должности 1.09.

2.4. Оклад руководителя устанавливается , исходя из заработной платы педагогических работников за предшествующий период с учетом численности педагогических работников с учетом повышающего коэффициента 1.5.

2.5. Оклады учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями .

3. Стимулирующие выплаты.

3.1. Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения является решение Комиссии по распределению стимулирующего и компенсационного фонда оплаты труда .

3.2. Стимулирующие выплаты производятся только при наличии фонда стимулирующих доплат и фонда экономии .

3.3. Администрация образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда , денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы , предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок . средства , высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения .

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Обязательным условием является результативность работы за месяц , если месяц отработан не полностью , то надбавки и премирование делятся пропорционально отработанному времени .

3.5. Состав комиссии, регламент её работы утверждаются приказом по учреждению ежегодно . Все изменения в состав комиссии вносятся приказом заведующего МКДОУ. В состав комиссии входят: заведующий, представители администрации, представители работников (представители профсоюзного органа).

3.6. Плановые заседания Комиссии проводятся ежемесячно , устанавливаются размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы за предыдущий месяц . Решения комиссии

оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

3.7. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствовало более половины членов Комиссии. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается простым большинством голосов. На основании решения комиссии издается приказ МКДОУ о выплатах стимулирующего характера.

3.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- единовременные выплаты, материальная помощь

3.9. Условия применения и размеры стимулирующих выплат:

3.9.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в суммах к окладу работникам МКДОУ за расширение объема работ и увеличение объема работ не предусмотренных должностными инструкциями.

3.9.2. Надбавки стимулирующего характера производятся по критериям сложность и напряженность (Приложение1) и устанавливаются в виде:

- постоянной (годовой) надбавки ;
- разовой (по итогам месяца) и устанавливаются следующим категориям сотрудников :
- старший воспитатель ;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- завхоз ;
- документовед ;
- специалист по закупкам ;
- рабочий по КО ТР ;
- помощник воспитателя ;
- повар ;
- сторож – дворник ;
- рабочий по кухне ;
- учитель – логопед ;
- прачка .

3.9.3. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем, объема и качества выполненных работ .

3.9.4. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях :

- Полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- Полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым ;

- Частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска;

- Полностью при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- Частично за нарушения санитарно – эпидемиологического режима .

3.9.5. При установлении доплат за сложность и (или) напряженность выполняемой работы учитываются:

- объем работы ;
- интенсивность и исполнительность;
- выполнение важной и ответственной работы.

3.9.6 Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года с учетом фактически отработанного времени .

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Для работников детского сада устанавливаются выплаты компенсационного характера. К выплатам компенсационного характера относятся :

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время , сверхурочная работа и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе доплата до МРОТ).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере 4% от оклада.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам детского сада при наличии оснований для их выплат в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами , содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры компенсационных выплат:

- за совмещения профессий (должностей) – по соглашению сторон;
- за расширение зон обслуживания – по соглашению сторон;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 100% за фактически отработанное время или предоставление другого дня отдыха;
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Срок, на который она устанавливается , определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Премирование

5.1. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнении особо важных или срочных работ, работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышение материальной заинтересованности в результатах своего

труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ (Приложение № 2).

5.2. Премирование производится как из фонда стимулирования так и из фонда экономии заработной платы в размере до 50 000 рублей :

- ежемесячно;
- один раз в квартал;
- один раз в год.

5.3. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом .

6. Единовременные поощрительные выплаты и материальная помощь .

6.1. Единовременная поощрительная и материальная помощь выплачивается за счет средств по фонду оплаты труда и производится на основании приказа заведующего МКДОУ .

6.2. Единовременная поощрительная и материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника и ходатайства профсоюзного комитета

6.3. Единовременная поощрительная и материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами семьи;
- В связи с необходимостью длительного лечения работник ;
- В связи с тяжелым материальным положением в семье;
- По уходу на пенсию с прекращением трудовой деятельности, при трудовом стаже в учреждении не менее 10 лет;
- с рождением ребенка ;
- в случае гибели имущества сотрудника при пожаре ;
- Юбилеям, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет ;
- В связи с праздничными датами и профессиональным праздником ;
- По итогам работы за квартал ;
- По итогам работы за год .

6.4. Единовременная материальная помощь (в соответствии с п. 4.3.) выплачивается в размере до 50 000 рублей.

6.5. По решению комиссии может выплачиваться единовременная материальная помощь при наличии средств фонда оплаты труда .

6.6. Единовременная выплата может выплачиваться в течение года неоднократно.

6.7. Выплаты стимулирующих , компенсационных выплат , премирование и материальная помощь производятся на банковские карты сотрудников .

7. Показатели влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в случаях нарушения:

- Устава Учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций , инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой , служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.

8 . Доплаты отдельным категориям работников .

- Почетные звания Российской Федерации , СССР и союзных республик , входивших в состав СССР , - в размере 1500 рублей в месяц ;
- Государственные награды Российской Федерации . ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации), нагрудные знаки « Отличник