



Положение

« О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Россиянка» города Обнинска.

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 целях повышения эффективности использования бюджетных средств, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда заместителя руководителя, работников МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Россиянка» города Обнинска.

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.

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 15% 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 65% 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.

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 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.

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, - 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 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;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ;
- **иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности .**

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.
- **можно установить иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности.**

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	- 5 000 руб.
55-летие со дня рождения	- 5 000 руб.
60-летие со дня рождения	- 5 000 руб.

- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам - до 5000 руб.

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

2.3.7 Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику МБДОУ, максимальным пределом не ограничиваются.

2.3.8. Премирование работников осуществляется в пределах выделенного финансирования на текущий финансовый год.

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);
- в случае рождения ребенка, регистрации брака.

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 характера, оказание материальной помощи в соответствии с данным Положением, иными локальными нормативными актами руководителя Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.