

СОГЛАСОВАНО

Начальник Отдела образования
администрации Ленинского
муниципального района
Волгоградской области

Т.Ю. Чуланова

2017 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ

«Детский сад № 6 «Радуга»

О.Ю. Дрозденко

Приказ от 24 августа 2017г № 16

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера
работникам

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Радуга»

Ленинского муниципального района Волгоградской области

1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Радуга» Ленинского муниципального района Волгоградской области.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения заинтересованности работников МКДОУ «Детский сад № 6 «Радуга» в повышении качества работы.

1.3. Основная цель предоставления выплат - повышение качества работы персонала.

1.4. Данное Положение разрабатывается и утверждается руководителем, принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

1.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

1.7. В Положение могут быть внесены изменения, которые утверждаются на собрании трудового коллектива и оформляются протоколом. В случае их принятия руководитель вносит данные изменения в Положение и издает приказ об утверждении.

Срок действия данного Положения неограничен

2. Выплаты стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.2. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Размеры выплат педагогическим работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех педагогических работников, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение №1 к настоящему Положению).

2.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников проводится с участием Управляющего Совета, профсоюзного комитета, что обеспечивает гласность и прозрачность.

2.5. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников на 1 сентября текущего учебного года производится подсчет баллов за предыдущий учебный год по всем показателям (критериям).

2.6. Распределение стимулирующей части осуществляется комиссией, состоящей из руководителя, председателя профкома (или лица его заменяющего), представителя трудового коллектива.

2.7. Набранные баллы анализируются администрацией. В случае несовпадения баллов самооценки с баллами выставленными администрацией, расхождения

фиксируются для последующего обсуждения на заседании комиссии по распределению стимулирующей части.

2.8. Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам. Общий фонд стимулирования делится на сумму баллов и определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл.

2.9. Стимулирование в денежном выражении определяется умножением баллов работника на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

2.10. Работники ДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.11. С момента опубликования (ознакомления) оценочного листа в течение 3 дней педагогические работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления педагогического работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.14. Стимулирующие выплаты производятся по следующим показателям:

№	Показатели	Проценты от оклада (должностного оклада) ставки	Сроки выплаты
2.14.1.	Интенсивность и высокие результаты работы		

	<p>Надбавка за интенсивность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; - за сложность и напряженность выполняемой работы 	до 100%	ежемесячно
	Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке	до 100%	ежемесячно
2.14.2.	Качество выполняемых работ		
	<p>Надбавка за качество выполняемых работ:</p> <p>за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.</p>	до 50%	ежемесячно
	<p>Надбавка за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии высшей квалификационной категории; - при наличии первой квалификационной категории 	<p>20 %</p> <p>10%</p>	ежемесячно
	<p>Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный"; "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в 	<p>до 35 %</p> <p>до 25 %</p>	ежемесячно

	системе образования Российской Федерации; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. (перечень надбавок см. в Положении п.4.5.3)	до 15 %	
2.14.3	Надбавка за общий стаж, выслугу лет		
	от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет до 15 лет свыше 15 лет	3% 5% 8% 10%	ежемесячно
2.14.4	Премииальные выплаты		
	Премия по итогам работы (за квартал, год) -размер премии за квартал; -размер премии за год	до 75 % до 300% в расчете на год	
	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	до 200% в расчете на год	
	Единовременная премия: за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.	до 100% в расчете на год	единовременная

Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 2.14.1 и 2.14.2 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

2.15. Набранные баллы по показателям премирования анализируются заведующим, старшим воспитателем и суммируются по категориям работников (педагогический и обслуживающий персонал). Общий премиальный фонд по каждой категории работников делится на сумму баллов, после чего определяется денежная сумма, приходящаяся на один балл. Премирование в денежном выражении определяется

умножением баллов работника на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

Премия по итогам работы выплачивается из фонда экономии заработной платы отдельно по категориям.

3.Выплаты компенсационного характера.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

3.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Компенсационные выплаты производятся по следующим показателям:

№	Показатели	Проценты от должностного оклада	Срок выплаты
3.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
	Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда	4%	ежемесячно
3.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
	-за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	согласно ст.151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	

	-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника	
	-продолжительность общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии, с воспитанниками с девиантным (общественно опасным) поведением.	до 100%	ежемесячно
3.5.3.	Работа в ночное время	35%	ежемесячно за каждый час работы в ночное время
3.5.4.	Работа в выходные и праздничные дни	согласно ст.153 ТК РФ	согласно рабочему табелю
3.5.5.	Дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей	до 20 %	ежемесячно
3.5.6.	Работа в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	до 50%	по мере выполнения

4. Материальная помощь.

4.1. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Положение принято на собрании трудового коллектива
 Протокол № 4 от 24 августа 2017 г

С Положением о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Радуга»
Ленинского муниципального района Волгоградской области
ознакомлены:

[illegible]