

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»

Председатель профсоюзного комитета
детского сада № 47 «Золотой петушок»

Ю. В. Керимова

Пр. № *4* от *11.01.2016*



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ

детского сада № 47 «Золотой петушок»

Ариьбашева

Пр. № *1* от *11.01.2016*



ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 47 «Золотой петушок»

г. Пятигорск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №47 «Золотой петушок» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», письмом от 20 июня 2013 г. №АП-1073/02 Министерства образования и науки «О разработке показателей эффективности.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательного-речевого развития воспитанников №47 «Золотой петушок» (далее по тексту МБДОУ детский сад №47), устанавливающим критерии, показатели, порядок и условия установления компенсационного и стимулирующего характера. Настоящее Положение принимается на профсоюзном собрании МБДОУ детского сада № 47, согласовывается с профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначается:

- для усиления мотивации работников МБДОУ детского сада № 47 в создании условий и повышения качества образовательного и воспитательного процесса,
- развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий,
- индивидуальных достижений обучающихся, повышения результативности оказания государственных услуг;
- повышение трудовой дисциплины и снижение текучести кадров;
- оплаты дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности работников школы.

1.4. Положение вводится в МБДОУ детского сада № 47 с целью повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

2. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

2.1 Стимулирующие, компенсационные выплаты и материальная помощь устанавливаются работникам МБДОУ детского сада № 47 в пределах фонда оплаты труда в рублевом эквиваленте.

2.2 Порядок и условия установления стимулирующих, компенсационных выплат и материальной помощи включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление доплат, надбавок и премий, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.3 Для установления работникам стимулирующих, компенсационных выплат и материальной помощи создается Комиссия по распределению фонда оплаты труда (далее Комиссия), выдвигаемая на профсоюзном собрании работников и утверждаемая приказом заведующего МБДОУ детского сада № 47.

2.4 Условия установления стимулирующих, компенсационных выплат и материальной помощи не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника Комиссией по распределению оплаты труда. Стимулирующие, компенсационные выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушений Устава МБДОУ детского сада №47 и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.5 Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ежемесячно в соответствии с порядком установления выплат.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Под компенсационными выплатами понимаются выплаты, обеспечивающие работникам оплату труда в повышенном размере за работу в особых условиях труда и отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах в особых условиях труда и отклоняющихся от нормальных, производятся по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с федеральным законодательством, содержащим нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе	Работники	200 %
2	За дежурство в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Сторожа	35 % от ставки з/п за каждый час работы
3	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни	Сторожа	Производится в размере не менее двойной дневной ставки
	Оплата за работу с неблагоприятными условиями труда	Помощник воспитателя, повара, шеф повара, машинист по стирке белья, дворник, кастелянша	12%
4	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий	Помощник воспитателя	30%
5.	За круглосуточную группу	Помощник воспитателя	10%
6.	Педагогическим работникам за работу в	Членам аттестационной	20 %

	аттестационной комиссии	комиссии	
7.	За руководство методическими цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	Педагогическим работникам	20 %
8.	При увеличении объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, замещение	Работники	200%
9.	За работу с оргтехникой (за каждый работающий компьютер)	Работникам	5%

Примечание:

Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы или абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, затраченного рабочего времени.

Доплата за работу с оргтехникой производится работникам, у которых данная работа не входит в круг должностных обязанностей.

3.5. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников на основе целевых показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

4.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются коллективным договором.

4.5. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре работника.

4.6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Виды выплат стимулирующего характера	Условия	Размер доплат (% , рубли) к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Интенсивность	<i>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей:</i> за благоустройство территории учреждения; за эстетическое оформление учреждения; за проявление творческой активности	15% 15% 50%
		<i>Превышение трудовых затрат:</i> посещаемость детьми групп сверх установленного норматива; за самостоятельное создание среды развития ребенка; за изготовление методических пособий для непосредственной образовательной деятельности; педагогическим работникам за наставничество; за реализацию инноваций, внедрение современных технологий; за работу с сайтом учреждения; за работу с социально-неблагополучными родителями; за выполнение работ по ликвидации чрезвычайных (аварийных) ситуаций (единовременные выплаты); работникам, имеющим собственную материальную базу (кабинеты); работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения; педагогическим работникам за участие в работе краевых, муниципальных, федеральных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, творческих мастерских, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания дошкольного образования	2% за каждого ребенка 10 % 10 % 10 % 10 % 10 % 100 % 15 % 100 % 15%
		<i>Выполнение особо важных и ответственных работ:</i> организация работы по ОТ и ТБ; оформление листков временной нетрудоспособности; председателю ПК за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и др. локальные акты; выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства; организация работы по ПДД; оформление документов на получение компенсации части родительской платы; выполнение обязанностей секретаря; ведение ИАС «Аверс: Контингент дошкольной образовательной организации» Контрактному управляющему	15 % 10 % 25 % 10 % 15 % 17 % 10 % 10 % 100%
2	За высокие результаты работы	<i>За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) работникам, имеющим:</i>	

		ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	20 %
		степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	30 %
		почетное звание «народный»;	30 %
		почетное звание «заслуженный»;	20 %
		награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	15 %
		<i>За наличие у работников квалификационной категории:</i>	
		наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности;	5 %
		наличие I квалификационной категории;	15 %
		наличие высшей квалификационной категории	20 %
3	За стаж непрерывной работы	При стаже работы от 1 до 3 лет;	5 %
		при стаже работы от 3 до 5 лет;	10 %
		при стаже работы свыше 5 лет	15 %

Примечание:

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

4.6.1. В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения работника в учебных заведениях с отрывом от работы, направленным учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы, они поступили на работу в то же учреждение.

4.6.2. Выплаты работникам за результаты эффективной работы учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы».

Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист.

Оценочный лист работника - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе (баллы).

Работники учреждения ежегодно заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом заведующего создается комиссия, состоящая из представителей трудового коллектива учреждения. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии (рабочей комиссии) по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием комиссия принимает решение и оформляет его протоколом, который хранится в номенклатуре дел заместителя заведующего по ЭД.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников, работников АУП и вспомогательного персонала.

Фонд выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы педагогических работников планируется отдельно от фонда выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы вспомогательного и административно-управленческого персонала.

4.6.3. За создание соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг работникам ежемесячно выплачиваются доплаты.

Доплаты работникам устанавливаются в абсолютных размерах приказом заведующего по итогам предыдущего месяца с учетом поступивших средств.

4.6.4. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты - премии.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников.

4.7. Ежемесячно в учреждении производятся стимулирующие выплаты работникам, реализующим программу дошкольного образования:

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов в размере 2000 рублей;

воспитателям в размере 2600 рублей;

музыкальным работникам в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);

помощникам воспитателя в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке).

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ

РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен полностью в течение срока, на который они были установлены 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;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка и Устава МКДОУ №47 наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима МКДОУ №47.

5.2. Снижение размера стимулирующих выплат или полная отмена надбавки оформляется приказом заведующего МБДОУ №47.

5.3. До издания приказа о снижении размера стимулирующих выплат проводится письменное уведомление работника о фактах, указанных в п.6.1. и с работника берется письменное объяснение по данным фактам.