

СОГЛАСОВАНО



Е.В. Рожкова

Председатель совета трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ



С.Ю.Новоселова

Руководитель ОУ

СОГЛАСОВАНО



Л.А. Мартыновских

Начальник УМУ администрации Кишертского муниципального района

**Положение
о порядке установления выплат
компенсационного, стимулирующего и
социального характера работникам
МКДОУ «Кишертский детский сад №4»**

«ПРИНЯТО»

Общее собрание трудового коллектива

Протокол № 7 от «06» сентября 2013

Председатель совета трудового

коллектива

_____ Ф.И.О.

(подпись)

«06» сентября 2013

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель



_____ Ф.И.О.

(подпись)

«06» сентября 2013

Положение

О порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплат сотрудникам МКДОУ «Кишертский детский сад №4»

1. Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников.

1.2. Настоящее положение разработано администрацией ДОУ, согласовано с председателем Совета трудового коллектива ДОУ, обсуждено и принято на общем собрании ДОУ, утверждено руководителем.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором, учитывает положения действующего трудового договора, законодательства Российской Федерации и нормы трудового права, содержащиеся в нормативных актах Российской Федерации.

Настоящее Положение совместно с Коллективным договором, штатным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка определяет систему оплаты труда и стимулирования работников, установленную в Учреждении.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда штатных работников Учреждения.

1.4. Положение вводится с целью формирования мотивации у трудового коллектива и отдельных работников к повышению качества и результативности труда, роста профессионального мастерства и творческой активности сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

1.5. Положение вступает в действие с «01» 09 2013г. По инициативе группы работников и или Руководителя по согласованию с советом трудового коллектива Учреждения настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.6. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, как за счет бюджетных средств, так и иных источников, разрешенных законодательством Российской Федерации;
- порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы);

- порядок установления, виды и размеры стимулирующих, компенсационных и социальных выплат;

- условия оплаты труда Руководителя, заместителя Руководителя и главного бухгалтера;

- другие условия оплаты труда.

1.7. Настоящее положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОО трудовую деятельность на основе трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.8. Месячная заработная плата работника (включая компенсационные стимулирующие выплаты), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.9. Выплаты стимулирующего и социального характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами доу, квалификационным уровнем профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

2.0. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Размер выплат, доплат и надбавок утверждается приказом руководителя учреждения, зависит от фонда оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты и стимулирования труда

2.8 Заработная плата работника ДООУ состоит из:

- базового должностного оклада;
- вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы:

- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок);

- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты сотрудникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда работников ДООУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала и состоит из базовой части, компенсационной и стимулирующей частей.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДООУ включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

2.5. В случае экономии фонда оплаты труда ДООУ средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.6. Размеры выплат сотрудникам рассматриваются на комиссии по установлению стимулирующих и социальных выплат. Предложения по выплатам вносятся руководителями подразделений, а именно: старшим воспитателем, заместителем заведующей по АХЧ, медицинской сестрой, согласовываются с членами комиссии, устанавливаются приказом заведующей.

2.8 Доплаты работникам устанавливаются по итогам работы за месяц или квартал. В течение этого периода они могут быть изменены или отменены по веским причинам.

2.9. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.10. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2.11. Выплаты, надбавки, доплаты, утвержденные в данном Положении, начисляются на должностной оклад с учетом сельского коэффициента, как в суммовом, так и в процентном отношении, исходя из фактически отработанного времени, а также могут быть начислены взамен доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда, исходя из фактически отработанного времени.

III. Доплаты компенсационного характера

3.1. Доплаты **компенсационного** характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогическим и другим работникам за специфику работы осуществляется повышение базовых окладов в следующих размерах и случаях.

3.2.1. На 15-20 % - за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии, нарушения физического развития разной степени, туберкулезную интоксикацию и т.п.

3.2.2. На 25% - специалистам, работающим на селе.

3.2.3. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 20%.

3.2.4. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере или предоставляется отгул в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

К праздничным дням относятся: 1,2,3,4,5 и 7 января – новогодние праздники, 23 февраля – день защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 мая – День весны и труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День принятия декларации России, 4 ноября - День согласия и примирения.

3.3. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон до 500%.

IV Доплаты стимулирующего характера

4.1. Доплаты **стимулирующего** характера планируются в стимулирующей части фонда.

4.1.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей воспитателя, применяющего в процессе воспитания инновационные педагогические технологии устанавливаются **воспитателю за:**

- проведение обязательных занятий физической культуры по специальным методикам для лиц с ограниченными возможностями здоровья до 20%; (если есть)

- подготовку докладов и рефератов до 30%;

- разработку соответствующего учебно-методического сопровождения по физической культуре до 32%;

- проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий и спортивных соревнований (дней здоровья) до 20%;

- внедрение в практику видео-, слайд-занятий до 20%;

- описание, обобщение, распространение в коллективе инновационных методик, технологий, достигнутых полезных образовательных эффектов до 20%.

4.1.2. Доплаты за сложность контингента воспитанников устанавливаются:

- **воспитателю** за превышение плановой наполняемости – до 20%; за период адаптации детей к детскому саду – до 20%
- **помощнику воспитателя** за превышение плановой наполняемости – до 20%.

4.1.3. Доплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников устанавливаются:

Старшему воспитателю за:

- руководство методической работой до 50%;
- разработку программ развития ДОО до 30%;
- организацию и подготовку участников-призеров районных, краевых мероприятий до 40%
- руководство творческой группой до 40%
- работу с родителями по воспитанию детей до 30%
- за высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОО до 50%
- за разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность до 50%
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (педагогический совет и т.д.) до 50%
- за поддержание благоприятного психологического климата в коллективе до 30%
- за высокий уровень оформления методической документации (Образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) до 50%

Педагогу-психологу, социальному педагогу:

- за результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками до 100%
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля до 100%

Заместителю заведующей по АХЧ за:

- ответственность и ведение работы по соблюдению норм и правил по охране труда и технике безопасности, за обеспечение выполнения требований пожарной и электро-безопасности в помещениях и на территории– до 35%.
- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада до 50%
- за обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ до 100%

Воспитателю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному руководителю за:

- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом до 300%
- низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников до 300%

- ведение консилиумов и соответствующей документации до 50%;
- ведение кружковой работы до 30%;
- проведение выставок, конкурсов, открытых мероприятий до 20%.
- За взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций до 20%
- За оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников до 20%

4.1.4. Перечень обязательных стимулирующих надбавок может меняться с изменениями в законодательстве РФ.

V. Надбавки

5.1. Надбавка к базовому окладу работника устанавливается в суммовом выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда.

5.2. Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения дополнительного объема работ.

5.3. Надбавки воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии устанавливаются за:

- Использование в образовательном процессе теоретических занятий по вопросам ЗОЖ до 30%;
- за напряженность и учет индивидуальных способностей и состояния здоровья до 32%.

5.4. Надбавки за сложность контингента воспитанников устанавливаются

Воспитателям:

- за напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии до 20%;
- за сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах до 25%;

Помощникам воспитателя:

- за напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии до 20%;
- за сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах до 25%

5.5. Надбавки за обеспечение высокой посещаемости детьми устанавливаются

Воспитателям за:

- за результативность оздоровительных мероприятий до 32%
- снижение заболеваемости воспитанников до 40%.

Помощнику воспитателя за:

- за помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса до 50%
- за результативность оздоровительных мероприятий до 20%

5.6. Надбавки за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников устанавливаются

Старшему воспитателю за:

- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса до 20%;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ до 30%
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации) до 20%;
- за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения до 20%;
- сложность, интенсивность, напряженность и специальный режим работы до 30%.

Педагогическим работникам за:

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации, организация своевременной родительской оплаты) до 20%;
- образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды (кабинеты, группы, музыкальный, спортивный зал) до 50%;
- качество коррекционно-образовательной работы по результатам выпуска воспитанников через ПМПК до 50%;
- творческие достижения, результативное участие в районных, краевых мероприятиях до 300%;
- высокое качество проводимых мероприятий до 50%;
- активное участие в методической работе (выставки, конкурсы, показ открытых мероприятий) до 30%;
- соблюдение норм и правил охраны труда в процессе трудовой и учебно-воспитательной деятельности до 20%.
- За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) до 20%
- За своевременную и качественную работу на сайтах до 20%

Главному бухгалтеру, бухгалтеру за:

- за разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов до 50%
- своевременное и качественное предоставление отчетности до 30%;
- за профессиональное мастерство до 10%;
- качественное ведение документации до 30 %.

Заместителю заведующей по АХЧ за:

- обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях ДОУ до 10%;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда до 12%;
- выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения до 50%;
- напряженность, интенсивность труда до 20%.

Повару за:

- эффективный контроль за соблюдением инструктажа по охране труда и

техники безопасности до 50% .

- обеспечение качественного санитарного состояния помещений, оборудования, инвентаря до 50%.

- за качество приготовления пищи до 50%.

Кухонному работнику за:

- обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря до 50%.

Помощнику воспитателя, дворнику за:

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественную уборку помещений, территории до 50 %

Рабочий по обслуживанию помещений за:

- соблюдение теплового режима в ДООУ до 10%;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 50%.

- качественное выполнение плотничных работ до 50%

Сторожу за:

- сложность, напряженность работы до 30%;
- эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций до 50%.

Обслуживающему персоналу за:

- Проведение генеральных уборок до 30%
- Содержание территории и помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений до 50%
- Участие в общих мероприятиях дошкольной организации (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) до 40%

5.7. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного вида работ.

5.8. При ухудшении качества работы, либо прекращения выполнения дополнительных работ надбавка снижается или отменяется приказом работодателя.

VI. Разовые стимулирующие выплаты

6.1. Работникам могут производиться разовые выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательных учреждений и личный вклад работника.

6.2. Премирование производится из фонда экономии заработной платы

6.3. Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство до 45%;

- активное и творческое участие в подготовке и проведении внутридетсадовских, районных, краевых мероприятий до 50%;

- профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с государственными праздниками (день учителя, день дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля), 50-летием, 55-летним юбилеем и уходом на пенсию до 50%;

- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе до 50%;
- высокие результаты по итогам года до 50%;
- высокий уровень работы с родителями до 30%;
- своевременное и эффективное выполнение особо важных работ до 60%;
- общественную работу в коллективе до 20%.

6.3. Премия начисляется по приказу работодателя за фактически отработанное время.

6.4. Снижение премии может производиться за:

- низкое качество работы до 50%;
- несвоевременное выполнение учебного плана работы до 50%.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами ОУ.

7.2. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

7.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ДОУ ведется с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Для каждой группы определяются свои показатели в зависимости от специфики и условий деятельности образовательного учреждения.

7.4. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

VIII Показатели, влияющие на снижение стимулирующих выплат или их лишение

8.1. Работодатель имеет право снизить размер надбавки или снять надбавку в случае следующих упущений:

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (систематическое опоздание на работу - до 15%, появление на работе в нетрезвом состоянии - до 50%, при нарушении трудовой дисциплины - 50%, исполнительской дисциплины - 50%);
- несвоевременное прохождение медосмотра до 30%;
- неправильное ведение документации до 50%;
- нарушение должностных обязанностей - 10-50%;
- нарушение санитарно - эпидемиологического режима - 10-50%;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности - 10-50%;

- выявленные нарушения по результатам ревизий, инвентаризаций, проверок контролирующих органов - до 50%,
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики - 10-100%;
- в случае отсутствия результатов в работе (наличии задолженности по родительской оплате, отсутствию взаимопонимания, конфликтных ситуациях) - 10-50%;
- халатное отношение к имуществу - 10-100%.
- за некачественное проведение режимных моментов, не соблюдение режима дня - до 50%,
- вспышку инфекционных заболеваний по вине сотрудника - 100%.
- систематическое невыполнение детодней - (пропуски детей без уважительной причины) - до 50%.
- несоблюдение служебной этики в отношениях с сотрудниками, родителями - до 50%.

IX Выплаты социального характера

9.1. Работникам ДОУ могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи (на основании письменного заявления работника) в следующих случаях:

9.1.1 смерти их близких родственников (родителей, супругов, детей) - в ДОУ в пределах фонда оплаты труда

Нормативные документы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273 «Об образовании»;
3. Постановление администрации Кишертского муниципального района от 24.06.2013 №201-01-03 «Об утверждении Положений по формированию системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Кишертского муниципального района, финансируемых в части оплаты труда за счет средств местного бюджета»