


ИОМС Управление образования Островского район Муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Берёзка» общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением художественно-эстетического развития детей»

Муниципального образования «Островский район»

Согласовано
Председатель ПК
МБДОУ д/с «Берёзка»
 Н.А.Марышева
«01» июня 2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего
характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения**

**«Детский сад «Берёзка» общеразвивающего вида с
приоритетным**

**осуществлением художественно-эстетического
развития детей»**

Муниципального образования «Островский район»

Принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 7 от «31»мая 2015г.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад «Берёзка» (далее «Учреждения») и разработано в соответствии с Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ТК РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, Постановления Администрации Псковской области от 27.03.15 № 161 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Псковской области и муниципальных образовательных учреждений», Постановления ИОМС Управления образования Островского района от 26.05.15 № 131 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Островского района Псковской области».

I. Общие положения

1. Стимулирование работников МБ ДОУ «Детский сад «Берёзка» осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, в целях повышения трудовой дисциплины. Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ по реализации уставных целей.
2. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, участие в подготовке и проведении выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующей Учреждения, решений педагогического совета и общего собрания работников, участие .
3. Положение разрабатывается администрацией МБДОУ совместно с председателем ПК, обсуждается корректируется на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующей.
4. Положение распространяется на всех работников детского сада, принятых на работу на условиях трудового договора в соответствии со штатным расписанием, согласно приказа заведующего.
5. Для рассмотрения и назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера, ежемесячного денежного поощрения создается комиссия с обязательным включением в неё председателя первичной профсоюзной организации. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению. В компетенцию комиссии входит: принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат компенсационного и стимулирующего характера, ежемесячного денежного поощрения или отказе в установлении выплат;
Решение комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины состава. Заседания комиссии оформляются протоколами.
6. Все виды материального стимулирования выплачиваются работникам детского сада на основании приказа заведующего.

7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование заведующему осуществляется на основании приказа вышестоящего органа – управления образования Островского района.
8. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.
9. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.
10. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.
11. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием трудового коллектива детского сада и принимаются на нем.
12. Положение вступает в силу с 01.06.2015 года и действует до принятия нового.

II. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

1. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) повышение оплаты труда за работу в ночное время (ст. 96 ТК РФ);
 - 2) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
 - 3) доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ);
 - 4) доплата за расширение зон обслуживания (ст. 151 ТК РФ);
 - 5) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
 - 6) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 7) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда;
2. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника образовательного учреждения в пересчете на час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом заведующего в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

5. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) локальным актом образовательного учреждения утверждается перечень профессий и должностей работников с указанием конкретных размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размерах не менее 4% и не более 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по видам, уровням и (или) направленности реализуемых образовательных программ работникам образовательных учреждений устанавливается: Работникам, работающим непосредственно с обучающимися, воспитанниками специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (логопедическая группа) -15% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

III. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премии по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- 3) выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- 4) надбавка за стаж работы.

2. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы).

3. Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их начисления устанавливаются настоящим положением в пределах фонда оплаты труда.

Размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом эффективности и качества работы работников образовательного учреждения.

При определении размеров стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей образовательных учреждений) учитывается мнение соответствующего профсоюзного органа или иного избранного работниками представителя (представительного органа).

4. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника.

- 1) при стаже работы до 3 лет – 3 %;
- 2) при стаже работы от 3 до 5 лет %; - 5%
- 3) при стаже работы от 5 до 10 лет – 8 %;
- 4) при стаже работы от 10 до 15 лет – 10 %;
- 5) при стаже работы свыше 15 лет – 15 %.

5. Для установления надбавки за стаж работы в стаж работы засчитывается:

1) стаж работы в федеральных органах государственной власти, государственных органах области, органах местного самоуправления, федеральных государственных учреждениях, государственных учреждениях области и муниципальных учреждениях соответствующего вида экономической деятельности;

2) время работы на выборных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

3) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

4) время работы в образовательных организациях и учреждениях социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

5) время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

IV. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) устанавливается в следующих размерах: 5% к должностному окладу.

1.2. Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют: воспитатели, младшие воспитатели, учитель-логопед, инструкторы по физической культуре, музыкальный руководитель (далее - педагогические работники, младшие воспитатели).

1.3. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у воспитанников;
- за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, привития санитарно-гигиенических навыков;
- за обеспечение безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

1.4. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

1.5. При выполнении младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

1.6. При выполнении младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Псковской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

1.7. Для назначения надбавки издается приказ заведующего Учреждения.

2. Педагогическим работникам за:

а) За высокую посещаемость;

б) За проведение занятия в рамках МО города и района;

в) За участие в конкурсах, соревнованиях и научных конференциях;

V. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующего по согласованию с ПК в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи:

5.2.1. Профессиональные и календарные праздники (День дошкольного работника, Новый год, 23 февраля, 8 марта) - 100 руб.

5.2.2. Праздничные и юбилейные даты учреждения, работника, отработавшего в ДООУ более 3 лет – 150 руб.

5.2.3. Материальная помощь (смерть близкого родственника и др.) – 1 минимальный оклад.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении.

5.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- не выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций ;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, режима дня;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей ;
- нарушения педагогической этики;
- наличие устных или письменных жалоб как со стороны родителей, так и со стороны администрации;;
- случая травматизма воспитанников;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации ;
- необоснованное ухудшение качества работы;

6.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;

6.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

