Утверждаю
Заведующая МДОУ
«Детский сад № 58
компенсирующего вида»
_____Ганичева В.И.
Приказ № 58
от « 01 » октября 2020г.

Положение

о порядке распределения компенсационного и стимулирующего

фондов оплаты труда работников

МБДОУ «Детский сад № 58 компенсирующего вида»

От работников
Согласовано
Председатель ПК
_____Юрченко А.Ф.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирование работников ДОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральных законов от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- «Примерным Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования».
- Указа Президента РФ от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Распоряжения по его реализации от 26 ноября 2012г. № 2190-р
- Решения Орловского городского Совета народных депутатов № 6/0076-ГС от 25.08.2011 г.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- стимулирования работников к достижению качественного результата труда,
- усиления материальной заинтересованности работников,
- развития творческой активности и инициативы.

1.4. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники ДОУ: административно-хозяйственный персонал, педагогический состав, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.5. Заведующему ДОУ выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учредителем.

2.Выплаты компенсационного характера

2.1 Компенсационные выплаты работникам ДОУ из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентном отношении с учетом коэффициента специфики работы или абсолютных размерах.

2.3 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = ∑ О х Крі, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Крі – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 2.4 – 2.9.

2.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям используется сумма указанных коэффициентов.

2.5. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.7. Руководители ДОУ проводят специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством действует на срок, установленный после ее проведения, в соответствии с нормативной документацией) в соответствии с 426- ФЗ «О специальной оценке условий труда» и 421-ФЗ «О внесении изменений в Закон « О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ДОУ при совмещении им профессий (должностей) на определенный срок. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

а) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в ночное время;

в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) другие условия, требующие компенсационных выплат, устанавливаемые локальными нормативными актами работодателя.

2.11 Критерии выплат компенсационного характера:

а) за работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда в размере до 12% от оклада(в соответствии с независимой оценкой охраны труда)

- работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции;
- стирка, сушка и глажение спецодежды;
- работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки;
- погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную;
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

- все виды работ, выполняемые в детском саду при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы;
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

б) за увеличение объема выполняемой работы:

- за исполнение обязанностей контрактного управляющего;
- за увеличение объёма выполняемой работы (ответственному за ведение документации по ГО ЧС, ПМПк, пожарной безопасности и охране труда, энергетической и экологической безопасности, воинскому учету, ответственному за обработку персональных данных);
- за увеличение объёма выполняемой работы (обеспечение контроля за качеством получаемой продукции и исполнением договоров на поставки и исполнение муниципальных контрактов);
- за увеличение объёма выполняемой работы (исполнение обязанностей председателя ПК);
- за увеличение объёма выполняемой работы (исполнение обязанностей ответственного оператора: по внедрению информационной системы, работу на сайте, ведение электронной очереди);
- за работу с компьютерной и множительной техникой
- за увеличение объема выполняемой работы (формирование реестров по родительской плате, оформление документации для получения компенсации и оформление списков по программе ЕГИССО);
- за увеличение объема выполняемой работы (работа с пенсионным фондом по ведению, оформлению и сдаче СЗВ-М, СЗВ- стаж);

в) за каждый час работы в ночное время в размере до 40% от ставки) работа в выходные и не рабочие праздничные дни - в размерах не менее установленных статьей 153 ТК РФ;

д) сверхурочную работу - в порядке и размерах не менее установленных статьей 152 ТК РФ.

2.12. Размеры выплат компенсационного характера

а) сторожам -35% от оклада за работу в ночное время.

б) старшему воспитателю, педагогу дополнительного образования за работу с множительной и компьютерной техникой - до 20%,

в) ответственным за ведение документации и работу по :

- ГО и ЧС -15% от оклада;
- охрана труда -15% от оклада;
- пожарная безопасность -10% от оклада;
- воинский учет – 10% от оклада;

- обработке персональных данных -15% от оклада;
- психолого-медико-педагогического консилиума -10% от оклада,
- энергетической безопасности- 10% от оклада,
- утилизация отходов и экологическая безопасность- 10% от оклада;

г) исполняющему обязанности контрактного управляющего- 75 % от оклада;

д) ответственному за проведение мониторинга, ведения реестра договоров и обеспечение информации для заключения договоров закупок в соответствии с 44 ФЗ- 30% от оклада;

е) ответственному за работу с пенсионным фондом по ведению, оформлению и сдаче СЗВ-М, СЗВ – стаж - 20% от оклада ;

з) председателю ПК -20% от оклада;

и) ответственным за обеспечение контроля за качеством получаемой продукции и исполнение договоров на поставки и муниципальных контрактов, в целях обеспечения сбалансированного питания детей – 20% от оклада;

м) за наставничество – 10 % от оклада.

н) за исполнение обязанностей ответственного оператора:
- по внедрению информационной системы -10% от оклада;
- работу на официальном сайте образования РФ -10% от оклада;
- работу на сайте ДОУ -10% от оклада;
- ведение электронной очереди -10% от оклада.

п) ответственному за формирование реестров по родительской плате, оформление документации для получения компенсации и оформление списков по программе ЕГИССО – 20% от оклада.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
-надбавка за сложность и или напряженность выполняемой работы
- премии и поощрительные выплаты
на основе показателей эффективности деятельности работников.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера работников ДОУ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в % отношении к ставке (должностному окладу) с учетом коэффициента специфики. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера работников ДОУ утверждаются соответствующим Положением, Коллективным договором и локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением осуществляются по решению руководителя ДОУ

с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.3. Стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителя ДОУ устанавливаются Учредителем.

3.4. Критерии для определения выплат стимулирующего характера :

- надбавка за сложность или напряженность выполняемой работы, устанавливается на определенный срок, но не более 1 года. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента 2, 0;
- доплата работникам, имеющим государственные или отраслевые награды;
- участие в инновационной и экспериментальной деятельности;
- обеспечение руководства и работа в педагогических и методических объединениях (« Педагогическая мастерская: творческая группа, тренинговый клуб, рабочая группа, постоянно действующий семинар»).
- педагогам проводящим занятия с детьми раннего возраста с проблемами в развитии/ отстающими на 2 и более эпикризных срока; за организацию дополнительных развивающих занятий с детьми (дети с ОВЗ);
- за руководство методическими комиссиями (объединениями);
- взаимодействие с организациями социума;
- участие в работе общественных комиссий;
- доплата за сложность и напряжённость работы с детьми раннего возраста (раннее сопровождение);
- за оформление развивающей среды ДОУ;
-изготовление демонстрационного материала для занятий и других мероприятий для детей с ОВЗ;
- организацию работы попечительского совета, бракеражной комиссии, работу в комиссии по определению поставщиков;
- работу с претензиями и исковыми заявлениями от поставщиков.

3.5. Премирование работников производится в целях материальной заинтересованности в достижении высоких результатов работы и качества труда:

- рост качества воспитания и обучения;
-участие в конкурсах;
- за выявление и развитие способностей обучающихся;
- за достижения обучающихся результатов освоения образовательных программ;
-успешная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, соревнованиях,

- участие педагогов в методической работе (конференции, семинары, открытые мероприятия, методические объединения);
- участие педагогов в инновационных и методических выставках (по результатам);
- за дополнительную работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- за выполнение общественной работы;
- наличие иных показателей эффективности деятельности в соответствии с коллективным договором, нормативными локальными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ.

3.6. К поощрительным выплатам относятся:
- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

- другие выплаты, предусмотренные коллективным договором или локальными актами.

Поощрительные выплаты выплачиваются руководителем в соответствии с Коллективным договором или другими локальными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

3.7. Из фонда оплаты труда работнику по личному заявлению может быть оказана материальная помощь, при наличии финансовой возможности, согласно Положению.

3.8.Размеры выплат стимулирующего характера

- старшему воспитателю, 25% от должностного оклада за напряженность выполняемой работы (исполнение обязанностей руководителя на период отпуска, исполнение обязанностей делигированных нормативными локальными актами).
- старшему воспитателю, педагогу дополнительного образования за работу в комиссии по определению поставщиков, регистрацию договоров, мониторинг цен - 30% от оклада;
- ответственному за организацию работы Попечительского совета, бракеражной комиссии в целях обеспечения сбалансированного питания в ДОУ- 20% от оклада;
- ответственному за работу с претензиями и исковыми заявлениями от поставщиков- 20% от оклада;
- старшему воспитателю - за взаимодействие с учреждениями образования, культуры и т.д.- 20% от оклада;

-педагогу дополнительного образования, за оформление развивающей среды ДОУ и изготовление демонстрационного материала для занятий с детьми с ОВЗ, пособий, атрибутов, материалов к утренникам, открытым мероприятиям, выставкам- 50% от оклада;
- За участие в работе экспериментальных площадок - от 10 до 20% от оклада (10% участие в работе одной экспериментальной площадки, 20% - двух или организация и координация деятельности);
- за участие в работе «Школы молодых мам»- 10%;
- за участие в работе творческой группы, тренингового клуба, рабочей группы, разработка методического обеспечения - 10% от оклада
- руководителям подразделений педагогической мастерской (творческая группа, тренинговый клуб, рабочая группа, постоянно действующий семинар от 20 до 30% от оклада (20% -за руководство одним из подразделений, 30% - несколькими, общее руководство);
- за организацию и проведение развивающих занятий с детьми раннего возраста с проблемами в развитии (раннее сопровождение) - 20% от оклада;
- Педагогам за ведомственные награды (Почетная грамота МО РФ, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»)- 10% от оклада;
- педагогам группы раннего возраста за сложность и напряжённость работы с детьми раннего возраста (раннее сопровождение) -30% от оклада.

- участие в работе общественных комиссий -10% от оклада; организация работы комиссии (комиссия по распределению компенсационного и стимулирующего фондов оплаты труда, бракеражная комиссия) - 20% от оклада

3.9. Поощрительные выплаты и материальная помощь:

- Выплаты к юбилею (50 лет); бракосочетанию, рождению детей в сумме 3500р(при наличии средств в стимулирующем фонде оплаты труда).
- Поощрения к профессиональному празднику - 1160р. (к Почетной грамоте ДОУ).
- Материальное вознаграждение при выходе на заслуженный отдых- 2500 р., проработавшим в учреждении более 20 лет- в размере оклада.(при наличии средств)
-Оказание материальной помощи в связи с тяжелым заболеванием – до 5000р. (в зависимости от тяжести заболевания, финансовых затрат);
- Материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением- до 3000р.

- Материальная помощь в целях поощрения работников, получающих доплату до МРОТ – до 15000 р. (по заявлению при наличии средств стимулирующего фонда оплаты труда);
- Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника- 5000р.

Материальная помощь выделяется по личному заявлению работника на основании приказа руководителя ДОУ, с обязательным согласованием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ.

3.10. Премирование

- Дополнительная работа не входящая в круг должностных обязанностей- от 10 % до 30% от оклада в зависимости от объема выполняемой работы, определяется ПК и участниками коллектива, которым делегировано участие в распределении стимулирующего и компенсационного фонда.
- Участие и подготовка открытых методических мероприятий- 1160 р за одно мероприятие, в зависимости от их количества (подготовка и показ открытого занятия, представление опыта работы, организация видео презентации, оформление выставок) и объёма выполняемой работы;
- участие в межсадовских мероприятиях- 10% от оклада;
- участие в общественной работе (ДНД, утренники и т.д.) – 500 р. «за мероприятие»;
-участие в конкурсах педагогического мастерства- от 20% до 50% от оклада (в зависимости от результата);
- за выявление и развитие способностей обучающихся (участие детей в конкурсах, выставках и т.д.)- 10% от оклада;

Премирование работников не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

3.11 Оставшаяся сумма выплачивается сотрудникам в процентном отношении от должностных окладов или в равных долях в связи с праздничными датами (Новый год, Рождество, День защитника отечества, 8 Марта, 1 Мая, 9 Мая, День России, День знаний, День учителя (День дошкольного работника), День народного единства).

4.Заключительные положения

4.1.Основания, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения Профсоюзного комитета МБДОУ.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом коэффициента специфики работы.

4.3. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых ДОУ на оплату труда. Стимулирующие выплаты осуществляются в процентном отношении от оклада с учетом коэффициента специфики работы в отношении организации, воспитания и обучения детей с ОВЗ, проблемами в развитии.

Выплаты, с плавающим процентным отношением «от» или «до» устанавливаются органом, которому – делегированы полномочия по распределению стимулирующего фонда, в зависимости от объема или степени сложности выполняемой работы.

4.4. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными — на полгода (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом заведующей ДОУ на основании общего собрания с учётом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников ДОУ, которым делегировано полномочие по распределению в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам (за работу, не входящую в круг основных обязанностей), определяется ДОУ самостоятельно (профсоюзным комитетом и участниками коллектива, которым делегировано участие в распределении стимулирующего и компенсационного фонда) в соответствии и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема работ.

4.7. Средства из стимулирующего фонда оплаты труда распределяются ежемесячно, при этом учитывается наличие больничных листов.

Полномочия по участию в распределении компенсационных и стимулирующих выплат делегировано комиссии по распределению компенсационного и стимулирующего фондов оплаты труда работников

МБДОУ «Детский сад № 58 компенсирующего вида»: председатель – Юрченко А.Ф., представитель от педагогического персонала- Ноздрина О.И., секретарь, представитель от младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала- Быковская К.Ю.

Положение принято на общем собрании коллектива ДОУ (протокол № 3от 01. 10.2020г).