



СОГЛАСОВАНО
Прессин В.Д.
Лев-Толстовский детский сад «Улыбка»
10.09.2020 г.



УТВЕРЖДЕНО
Желтикова Е.А.
14.09.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СОТРУДНИКАМ МКДОУ ЛЕВ-ТОЛСТОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «УЛЫБКА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда, порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда сотрудников МКДОУ Лев-Толстовский детский сад «Улыбка» разработано в соответствии с Законом Калужской области № 526-ОЗ от 27.12.2013 г. «Об внесении изменений в Закон Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», в целях социально-экономической и правовой защиты работников ДОУ, регламентации и дифференциации объемов дополнительных выплат согласно результату труда работников ДОУ, повышения качества и результата трудовой деятельности работников детского сада (далее - работники ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования фонда оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.

1.3. Положение об оплате труда, порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения и собрания трудового коллектива.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется по итогам распределения с учетом оптимизации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5. Премирование осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда.

1.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- Полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временно-го прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- Полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- Частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствующие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска;
- Полностью при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- Частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

1.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МКДОУ Лев-Толстовский детский сад «Улыбка» возложено на Комиссию по оценке результативности деятельности и премированию работников ДОУ (Приложение 1).

1.9. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с **Приложением 2, Приложением 3** к настоящему Положению.

1.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ, составляемый Комиссией по премированию (далее - Комиссия).

1.11. Члены Комиссии заполняют оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда сотрудников. Координирует деятельность Комиссии заведующий Учреждением.

1.12. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные членами Комиссии по соответствующим критериям, фамилию и инициалы членов комиссии, дату заполнения оценочного листа (Приложение 2).

1.13. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОУ проводится на заседании Комиссии ДОУ, с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Комиссии ДОУ, фамилия и занимаемая должность работника и суммарное количество баллов по оценочным листам.

1.14. На основании проведенной оценки достижений работников ДОУ производится подсчет баллов за соответствующий период. Составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, зафиксированным в итоговых оценочных листах. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

1.15. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОУ рассчитывается по формуле:

$СВ = Д \times Б$, где

СВ - стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла; Б - количество баллов.

1.16. Настоящее Положение действует с 01.01.2018 года и до принятия нового.

1. Порядок установления окладов и заработной платы работников

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований, выделенных в соответствии с законодательством.

2.1.1. Размер оплаты труда работников включает:

- оклад в соответствии с ПКГ (с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников ДОУ включает оплату труда по установленным окладам административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, младшего обслуживающего персонала.

2.1.3. Руководитель ДОУ формирует штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом специфики реализуемой основной образовательной программы.

2.1.4. Оклады специалистов, работающих в сельской местности, повышаются на 25%.

2.1.5. Молодым специалистам производится доплата в размере 20% от базового оклада.

2.1.6. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается, исходя из оклада с учетом повышающих коэффициентов (за работу в сельской местности и квалификационную категорию) и тарифицируемой педагогической нагрузки.

Квалификационная категория	Коэффициент
Высшая	1,35
Первая	1,18
Соответствие занимаемой должности	1,09

2.1.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случае присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3. Базовые оклады работников индексируются в соответствии и порядке, установленном трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, а также в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

3. Компенсационные выплаты к должностным окладам работников

3.1. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий устанавливаются, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда:

№ п/п	Перечень должностей	Показания премирования	Размер доплаты	Периодичность
1	Повар	работа при условии повышенных температур у плиты в размере	4%	Ежемесячно

3.2. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей устанавливаются:

- за совмещение должностей – по соглашению сторон;
- за расширение зон обслуживания – по соглашению сторон;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – по соглашению сторон.

4. Виды и порядок стимулирования сотрудников

Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Единовременная поощрительная выплата в связи с государственными праздниками;
- Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие единовременная материальная помощь:

- В связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет и т.д.) в размере – 2000 рублей;
- При увольнении в связи с выходом на пенсию, проработавшим в данном учреждении по основной занимаемой должности и основному месту работы свыше 10 лет, в размере – 3 000 руб.;
- В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена) - 3000 рублей;
- В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи, в случае проведения операции – 3000 рублей;
- В связи с рождением ребенка – 4000 рублей.

4.1.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, ходатайству профсоюзного комитета ДОУ за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

4.2. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (расчет ведется от суммы оклада и надбавки за работу в условиях сельской местности) для педагогического состава:

Категория работ	Должность	Показатели сложности и напряженности	Единица измерения показателя	периодичность
Категория сложности возрастной группы	Воспитатели	Дети в возрасте от 1,5 до 3-х лет	60%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
	Воспитатели	Дети в возрасте от 3 до 5-и лет	50%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
	Воспитатели	Дети в возрасте от 5 до 7-и лет	60%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
	Музыкальный руководитель	Дети разного возраста	10%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
	Учитель-логопед	Работа с детьми с ОВЗ	40%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
	Учитель-логопед	Работа с комплектом коррекционно-развивающего оборудования для детей с ОВЗ	20%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени

Самообразование, саморазвитие педагога	Педагоги	<ul style="list-style-type: none"> • Ведение сайта, связанного с профессиональной деятельностью • Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий • использование методов проектов в работе • первая квалификационная категория, высшая квалификационная • категория 	30% - 40%	Ежемесячно, пропорционально отработанному времени
--	----------	---	-----------	---

4.3. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (расчет ведется от суммы оклада и надбавки за работу в условиях сельской местности) для обслуживающего и учебно-вспомогательного состава – до 30 000 (тридцати тысяч) рублей. Доплаты производятся ежемесячно, согласно пропорционально отработанному времени;

4.4. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников образовательного учреждения изложен в **Приложении 2**, перечень критериев оценки результативности и качества работы сотрудников подразделения АХЧ образовательного учреждения изложен в **Приложении 3** к настоящему положению.

Приложение 1

Состав комиссии по премированию сотрудников учреждения

№п/п	Ф.И.О	Должность	Примечание
1	Желтикова Елена Алексеевна	Заведующий	Председатель комиссии
2	Золина Валентина Дмитриевна	Ст. воспитатель, председатель ПК	Член комиссии
3	Рейн Екатерина Яковлевна	Воспитатель, уполномоченный по ОТ	Член комиссии
4	Юрченко Вера Владимировна	Воспитатель, уполномоченный по ОТ	Член комиссии

Приложение 2

Критерии материального стимулирования старшего воспитателя, учителя - логопеда, воспитателя, музыкального руководителя ДОУ

№ п/п	Показания премирования	Количество баллов	Периодичность
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, образовательные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др)	1 уровень (сад) – 0,5-1 2 уровень (район) – 1-2 3 уровень (область) – 2-3	Ежемесячно
2	Реализация мероприятий, обеспечиваю-	0,5 – 3	По итогам месяца

	щих взаимодействие с родителями обучающихся		
3	Организация физкультурно-оздоровительной работы	0,5 – 2	Ежемесячно
4	Наставничество (аттестационная комиссия)	1	Согласно графика аттестации
5	Создание элементов инфраструктуры (оформление группы, веранд, участков с участием родителей и детей, музея для развития интереса детей к истории родного края и др.)	0,5– 3	По итогам месяца
6	Внедрение инновационных и мультимедийных технологий в образовательный процесс	0,5 – 3	По итогам месяца
7	Активное участие в разработке и проведении детских проектов, праздников, досугов и других массовых мероприятиях в ДОУ	0,5 – 3	По итогам месяца
8	Распространение передового опыта	1 уровень (сад) – 0,5 – 1 2 уровень (район) – 2 3 уровень(область) – 3	По итогам месяца
9	Снижение заболеваемости и повышение посещаемости	посещаемость составляет: свыше 70%, ранний возраст свыше 65% -1 свыше 80 %, ранний возраст свыше 75% - 2	По итогам месяца
10	Участие и получение призовых мест в различных мероприятиях, проводимых на: • ДОУ • районном уровне • областном уровне	1 уровень (сад) – 1 2 уровень (район) – 2 3 уровень (область) – 3	По итогам месяца
11	Интенсивность и высокие результаты работы	0,5 – 3	

Приложение 3

Критерии материального стимулирования Работников подразделения АХЧ в ДОУ

№ п/п	Показания премирования	Размер надбавки (рублей)	Периодичность
1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (Создание элементов инфраструктуры (оформление группы, веранд, прогулочных участков с участием родителей и детей))	до 15 000	По итогам месяца
2	Активное участие в разработке и проведении детских проектов, праздников, досугов и других массовых мероприятий (изготовление костюмов, исполнение ролей на детских мероприятиях, организационные моменты и т.д.)	до 20 000	По итогам месяца
3	Сложность и напряженность: • Осуществление мелкого ремонта элек-	до 50 000	По итогам месяца

	<p>трооборудования оборудования, обеспечение безопасности электрооборудования</p> <ul style="list-style-type: none">• бракераж скоропортящихся продуктов• Проведение косметического ремонта помещений ДОУ• Ликвидация аварийных ситуаций в системах жизнеобеспечения• Осуществление погрузочно - разгрузочных работ		
--	--	--	--

