

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
« Сидоровский детский сад»

Принято общим собранием
работников учреждения
Председатель общего собрания коллектива
учреждения
А.В.Симошина А.В.Симошина
Протокол №1 от 02.04.2014г.

Утверждаю:
заведующий учреждением:



Т.Н.Бубаева Т.Н.Бубаева
Приказ № 25 от 03.04. 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПЛАТАХ, НАДБАВКАХ И ПРЕМИРОВАНИИ

1. Общие положения

- 1.1.** К компетенции дошкольного образовательного учреждения относится установление заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в РФ»).
- 1.2.** Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Сидоровский детский сад» (далее учреждение) и вводится в целях материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества воспитательно – образовательного процесса, развития творческой инициативы и активности.
- 1.3.** Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника - с учреждением, для руководителя - с учредителем учреждения) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2. Оплата труда работников

- 2.1.** Заработная плата работника учреждения- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:
- должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат
- 2.2.** К компенсационным выплатам относятся:
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за совмещение профессий;
 - доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации
- 2.3.** К стимулирующим выплатам относятся:
- выплаты воспитателям, применяющим в образовательном процессе инновационные педагогические технологии;
 - выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников (дети с отклонением в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости.
 - выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- 2.4.** Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
- 2.5.** Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Администрацией Романовского района.
- 2.6.** Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке установленном настоящим Положением.
- 2.7.** Оплата труда руководителя учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю учреждением устанавливаются учредителем учреждения (муниципальное образование «Романовский район Алтайского края»).
- 2.8.** Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.
- 2.9.** В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов, а также компенсационных выплат. Доля базовой части фонда оплаты труда работников составляет – 80%.

- 2.10.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников составляет – 20%.
- 2.11.** В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства направляются на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.
- 2.12.** Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном отношении от базового оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.
- 2.13.** Доплаты работникам устанавливаются дважды в год: на начало первого и второго учебных полугодий или в течение полугодия на определенный срок; надбавки устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.
- 2.14.** При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.
- 2.15.** В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

3. Порядок и условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.1. Виды, порядок, условия, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения, а также периодичность их установления определяются Коллективным договором и другими локальными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.1. 2 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда оплаты труда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.3. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда согласно коллективного договора устанавливается доплата в размере:

- повар - 11%;

- кухонный работник - до 10%;
- машинист по стирке белья- до 11%;
- помощник воспитателя - до 10%;

3.1.4. Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

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

3.1.7. 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 100%.

3.2. Доплаты стимулирующего характера планируются в стимулирующей части фонда и распределяются следующим образом:

3.2.1. Воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии.

3.2.2. Воспитателям, помощникам воспитателей и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети различного возраста и т.д.), а также превышение плановой наполняемости.

3.2.3. Воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателей и другим педагогическим работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения.

3.2.4. Работникам учреждения за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, качество воспитания

3.2.5. 25% специалистам, работающим на селе.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение № 1)

3.3.1. Стимулирующие выплаты за позитивные результаты образовательно – воспитательной деятельности распределяются по следующим критериям:

- положительная динамика количества дней пребывания ребенка в учреждении;
- результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне;
- позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников;
- результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д. (в зависимости от уровня);
- наличие публикаций в периодических изданиях по распространению передового опыта;
- выступление на конференциях, форумах, семинарах, и т.д. (выше уровня образовательного учреждения);
- результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).

3.3.2. Стимулирующие выплаты за эффективную организацию использования материально – технических и финансовых ресурсов распределяются по следующим критериям:

- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного года;
- отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам финансово – хозяйственной деятельности;
- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом);
- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических и финансовых ресурсов.

3.3.3. Стимулирующие выплаты за эффективную организацию охраны жизни и здоровья детей распределяются по следующим критериям:

- снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);
- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;
- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.

3.3.4. Стимулирующие выплаты воспитателям распределяются за:

- положительные результаты уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования
 - позитивную динамику в результатах коррекционно – развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников ;
 - результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и.т.д. (в зависимости от уровня) ;
 - наличие публикаций в периодических изданиях по распространению передового опыта (в зависимости от уровня);
 - выступление на конференциях, форумах, семинарах, и.т.д. (выше уровня образовательного учреждения) ;
 - активное участие в методической работе, внедрение инновационных педагогических технологий (выставки, конкурсы, показ открытых мероприятий на уровне учреждения) ;

 - результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) ;
 - снижение уровня заболеваемости и положительной динамики количества дней пребывания ребенка в учреждении;
 - напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах, а также превышение плановой наполняемости;

 - отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей, проведения оздоровительно – профилактических мероприятий ;
 - отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников ;
 - отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических ресурсов;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины (оформление документации);

 - работу с родителями по воспитанию детей, организация своевременной родительский оплаты, отсутствие задолженностей по оплате за содержание ребенка ;

 - образцовую организацию и содержание предметно – развивающей среды (в групповых помещениях, приёмных, спальнях и.т.д.).

 - образцовая организация работы в уголке природы, на приусадебном участке;

 - привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения.
- содержание документации, своевременное оформление аналитического материала).

3.3.5. Стимулирующие выплаты завхозу распределяются по следующим критериям:

Обеспечение своевременного и качественного контроля за организацией и развитием хозяйственной деятельности:

- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным годом) ;
- отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам хозяйственной деятельности;
- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических ресурсов;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) ;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий в помещениях;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части выполнения требований пожарной безопасности;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм электробезопасности и техники безопасности;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения теплового режима (во время зимнего периода), работы канализационной системы и водоснабжения;

3.3.6. Стимулирующие выплаты помощникам воспитателей распределяются по следующим критериям:

- напряженность труда в группах с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах, а также превышение плановой наполняемости;
- низкий уровень заболеваемости и положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе;
- помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательном процессе, участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и.т.д.) ;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий в группе, на участках;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей;
- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников ;
- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности;

- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.

3.3.7. Стимулирующие выплаты поварам, кухонным работникам распределяются по следующим критериям:

- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;
- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое содержание документации и.т.д) .

3.3.8. Стимулирующие выплаты рабочим по стирке и ремонту белья распределяются по следующим критериям:

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий прачечной, оборудования, инвентаря и качества стирки;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности ;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;

3.3.9. Стимулирующие выплаты уборщикам производственных и служебных помещений распределяются по следующим критериям:

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий убираемых помещений, оборудования, инвентаря;

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию материально – технических средств;

- уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность.

3.3.10. Стимулирующие выплаты рабочему по ремонту и обслуживанию зданий распределяются по следующим критериям:

- отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности;

- отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций в плане использования сантехнического оборудования;

- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций в плане технических неполадок, сохранения теплового режима и.т.д..

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

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

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

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

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

- недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям
- детский травматизм, нарушение охраны труда;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несвоевременное прохождение медосмотра;
- неправильное ведение документации;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников .

3.3.15. Стимулирующие выплаты (стимулирующие доплаты, надбавки, премии) по результатам труда распределяются Советом учреждения по представлению работодателя.

3.3.16. Работодатель представляет Совету учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплаты им стимулирующих доплат, надбавок, премий или их снижения, снятия, лишения.

4. Премирование

4.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

4.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- активное и творческое участие в подготовке и проведении внутри детсадовских, городских, окружных, областных мероприятий.
- профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с государственными праздниками (день учителя, 8 марта, 23 февраля), 50-летием, 55-летним юбилеем и уходом на пенсию;
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе (на уровне учреждения) ;
- высокие результаты по итогам работы за год ;
- высокий уровень работы с родителями;
- своевременное и эффективное выполнение особо важных работ;
- общественную работу в коллективе.

4.3 Премия начисляется по приказу работодателя за фактически отработанное время и максимальными размерами не ограничивается.

4.4. Снижение премии может производиться за:

- низкое качество работы;
- несвоевременное выполнение учебного плана работы.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения.