Согласовано:
Председатель ПК
_____
Серюбина С.В.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ ДС №422
_____
Никольская О.Д.
Приказ от 01.09.2014г. № 23.1

**Положение**
**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера**
**работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**
**детский сад комбинированного вида № 422 г. Челябинска**

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального автономного дошкольного учреждения детский сад комбинированного вида № 422 г. Челябинска (далее Положение МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Настоящее Положение определяет механизм распределения компенсационных и стимулирующих выплат в МАДОУ и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников МАДОУ.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера учитываются в смете МАДОУ в составе фонда оплаты труда и финансируются в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных средств.

4. На основании настоящего Положения каждый работник МАДОУ имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда. (Приложение №3)

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

## II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

8. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Выплаты работникам МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда:

1) 8 процентов – повару, шеф-повару;

2) дополнительные дни к отпуску - повару, шеф-повару, кухонному работнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды.

9. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи и премиальных выплат.

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15 процентов.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается в процентном соотношении к окладу работника по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном размере в пределах ФОТ.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы:

-помощнику воспитателя – от 2 до 5 % от должностного оклада за каждый день с учетом содержания и объема работы;

- педагогам – от 3 до 7 % от должностного оклада (за 4.8 часов работы с учетом содержания объема работы)

-поварам – до 5% от должностного оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника кухни за каждый день работы в первую смену (с 6.00 до 10.00) и во вторую смену (с 14.00 до 18.00);

-шеф-повару – до 4 % от должностного оклада за превышение основного времени работы (с 6.00 до 8.00 и с 16.00 до 18.00) в связи с производственной необходимостью (отсутствие основного работника кухни)за каждый день работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Доплата устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном размере в пределах ФОТ.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Расчет части (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата труда за работу в ночное время работникам МАДОУ ДС № 422г. Челябинска составляет 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Доплаты за работу в ночное время не могут включаться в тарифную ставку (оклад) работника и начисляются отдельно.

6) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья педагогическому и вспомогательному персоналу МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска непосредственно занятому в коррекционных группах для детей с нарушениями зрения – в размере 20% к должностному окладу.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2) выплаты за качество выполняемых работ;
3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
5) надбавка молодым специалистам;
6) премиальные выплаты по итогам работы;
7) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
8) выплаты производятся с детьми - инвалидами работникам, которые непосредственно обеспечивают воспитательный процесс и обслуживания ребенка-инвалида за фактически отработанное время и за фактическое время пребывания ребенка- инвалида в детском саду. Оплата производится в соответствии Постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445 «О нормативах обеспечения…»

Таблица расчета выплат за работу с детьми-инвалидами № 1

| | Должность | Фонд оплаты труда работников за работу с ребенком-инвалидом до трех лет (211, 213 статья) | | Фонд оплаты труда работников за работу с ребенком-инвалидом от трех лет и старше (211, 213 статья) | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Воспитатель | | **3662,30** | | **1570,20** |
| 2. | Музыкальный руководитель | | **348,9** | | **149,60** |
| 3. | | | **3309,90** | | **1419,10** |
| | Учитель-дефектолог | 14% | 463,39 | 14% | 198,67 |
| | Учитель – логопед | 14% | 463,39 | 14% | 198,67 |
| | Инструктор по физической культуре | 36% | 1191,56 | 36% | 510,88 |
| | Педагог - психолог | 36% | 1191,56 | 36% | 510,88 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. | Помощник воспитателя | | **2291,30** | | **982,40** |
| | **Итого** | | **9612,40** | | **4121,30** |

Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников;

12. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

13. Премиальные выплаты по итогам работы:

- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, реализующих программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - в размере 30% от оклада ( должностного оклада, ставки заработной платы) за фактически отработанное время;
- по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год) - в размере до 100% (Положение №1) ;
- разовые премии за участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня - в размере до 100%. (Положение №1);
- Премии устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютном размере в пределах ФОТ.
- Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ.
- Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей.
- Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

1) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;
2) наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
3) несчастного случая с ребенком;
4) не исполнения одного-двух показателей для премирования – на 10%-20%.

- Лишение работника премии полностью или частично производится за период, когда было допущено нарушение, оформляется приказом руководителя и согласовывается с представительным органом трудового коллектива.

14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

15. Показатели и критерии эффективности работы (Приложение 1.1,1.2 к настоящему Положению) разработаны с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

16. При разработке показателей и критериев эффективности работы учтены методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

18. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

19. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1
К Положению о выплатах компенсационного
и стимулирующего характера
приказ №43.2 от 01.09.2014 г.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска

Приложение 1

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
|---|---|---|
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за сложность, напряженность | до 100 |
| | за сложность, напряженность<br>• помощники воспитателя:<br>- за уборку туалетов, лестничных пролетов, за работу с хлоросодержащими веществами<br>• рабочий по стирке и ремонту спецодежды<br>- за работу в условиях, связанных с повышением числа воспитанников свыше 175 чел.<br>• Повар<br>- за работу в условиях, связанных с повышением числа воспитанников свыше 175 чел.<br>• Сторож<br>-охрана территории ДОУ<br>• Шеф-повар<br>-за проведение работ по оптимизации 10-дневного меню<br>• Уборщик сл. помещений<br>-за работу с хлоросодержащими веществами, уборка кабинетов специалистов<br>• Бухгалтер (ведущий бухгалтер)<br>- за работу в условиях, связанных с повышением числа воспитанников свыше 175 чел. ( расчет РП, компенсации части РП) | |

| | | |
|---|---|---|
| | • Педагог дополнительного образования<br>-сопровождение ОП с помощью ИКТ<br>• Уборщик территории<br>- за уборку территории превышающей площадь асфальтового покрытия<br>• Музыкальный руководитель<br>- за подготовку к конкурсам<br>• Заведующий складом продуктов<br>- ведение электронного документооборота<br>• Педагогам<br>-за кураторство над молодыми специалистами | |
| 2) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 3) | За выполнение плана по функционированию ДОУ по возрастам:<br>Ясли 70%<br>2 младшая 80%<br>Средняя 80%<br>Старшая 90%<br>Подготовительная к школе 90% | до 10 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад работника в достижение эффективности работы ДОУ (приложение 1,2,3,4) | до 100 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» | до10 |
| 4. | Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[1] | |
| 1) | Педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за стаж работы в МОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования при стаже работы:<br>- от 1 года до 3 лет;<br>- от 3 до 5 лет;<br>- от 5 лет и выше | <br><br><br><br>10<br>15<br>20 |
| 5. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников | |
| 1) | Педагогическим работникам:<br>- за II квалификационную категорию<br>- за I квалификационную категорию<br>- за высшую квалификационную категорию | <br>до 10<br>до 20<br>до 30 |
| 2) | Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за работу в учреждениях вида:<br>- детский сад комбинированного вида | 15- 20 |
| 3) | За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях:<br>- воспитателям<br>- помощникам воспитателей | <br><br><br>1000 рублей<br>500 рублей |
| 6. | Выплаты молодым специалистам | |
| 1) | Единовременная материальная помощь молодым специалистам при приеме на работу не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования | 20000[2] рублей<br>500[3] рублей |
| 7. | Премиальные выплаты по итогам работы | |

| | | |
|---|---|---|
| 1) | - по итогам работы за отчетный период:<br>(месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, летний период (июнь-август), 1 полугодие учебного года, 2 полугодие учебного года;<br>-за высокое качество проведение мероприятий по созданию оптимальных условий функционирования ДОУ;<br>- за проведение мероприятий, направленных на обеспечение условий при реализации ОП в ДОУ;<br>-создание материально-технического обеспечения ОП в ДОУ;<br>- за проведение открытых занятий, семинаров с показом передового опыта ДОУ на районных, городских и региональных методических мероприятиях:<br>- проведение мероприятий по подготовке к новому учебному году. | до 100 |
| 2) | Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей<br>(от фактически отработанного времени за квартал) | 30 |
| 3) | В связи с юбилеем сотрудника | 4 000.00 руб. |
| 4) | -за участие в конкурсах районного, городского и регионального уровней (призовые места, грамоты, благодарственное письмо);<br>- за призовое место в районных, городских и Всероссийских конкурсах<br>- 1 место<br>- 2 место<br>- 3 место | <br><br>4 000.00 руб.<br>3 000.00 руб.<br>2 000.00 руб. |

Приложение 2
К Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ ДС № 422 г. Челябинска

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[1]: | |

| | | |
|---|---|---|
| | - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации». «Отличник народного просвещения» | до 10 |
| 4. | Премиальные выплаты по итогам работы[1] | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) | до 100 |
| 2) | -своевременное размещение и обновление информации о деятельности учреждения в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет (www.bus.eov.ru), муниципального задания и отчетов об его исполнении в установленные сроки в системе «Сапфир»,<br>-эффективное планирование и расходование субсидии, доведенной на выполнение муниципального задания и субсидии на иные цели,<br>своевременная сдача отчетности в различные фонды за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)<br>(полугодие, 9 месяцев, год) | до 100 |