

**УТВЕРЖДАЮ**  
**Заведующий МБДОУ детский сад**  
**«Золотая рыбка»**  
**Гвоздюк Ж.В.**

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
Приказ № 7-ОД  
« 11 » января 2016 г.

**ПРИНЯТО**  
**на общем собрании**  
**трудоого коллектива**  
**МБДОУ детский сад «Золотая рыбка»**  
**Протокол № 1 от « 11 » 01 2016.**

**Положение**  
**о порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах**  
**сотрудникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад «Золотая рыбка»**  
**муниципального образования Курильский городской округ**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ детский сад «Золотая рыбка» (далее – ДОУ), регулирующим порядок премирования различных видов и определения размеров финансового вознаграждения работников.

1.2. Настоящее Положение « О порядке установления компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Золотая рыбка» муниципального образования Курильский городской округ» разработано в соответствии

- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 21.12.2012 года.
- Положением о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Курильский городской округ, утвержденным решением Собрания Курильского городского округа от 03.07.2013г. № 101 ( в ред. от 14.02.2014 №1, ред. от 23.04.2014 № 21, ред. от 16.09.2014 № 67, ред. от 18.02.2015 № 6, ред. от 11.03.2015 № 7, ред. от 13.11.2015 № 87).
- иными нормативными правовыми актами, регулирующими условия и порядок материального стимулирования работников образовательных учреждений.

1.3. Положение вводится с целью:

- формирования мотивации у трудового коллектива и отдельных работников к повышению качества и результативности труда;
- роста профессионального мастерства и творческой активности сотрудников;
- социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников ДОУ, установления механизма связи заработной платы и усиления мотивации работников ДОУ к повышению качества образовательного процесса.

1.4. Настоящее Положение определяет виды и размеры стимулирующих, компенсационных выплат, порядок их установления сотрудникам ДОУ.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается администрацией ДОУ, обсуждается и принимается на общем собрании ДОУ, утверждается руководителем.

1.6. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, сотрудникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения (далее ФОТ). ФОТ состоит из базовой и стимулирующей части. Доля стимулирующей части от ФОТ зависит от ФОТ

учреждения, от тарификации сотрудников, утвержденного на финансовый год ФОТ, согласно нормативно - подушевого финансирования.

1.7 Выплаты сотрудникам ежемесячно рассматриваются на Комиссии по установлению компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (из состава коллектива ДОУ), утверждаются приказом руководителя.

1.8. Предложения по выплатам вносят на рассмотрение Комиссии старший воспитатель, заведующий хозяйством, медицинская сестра.

1.9. Месячная заработная плата работников полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законодательством.

1.10. Заработная плата включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

г) доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) за фактически отработанное время.

2.2. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

2.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) ТК РФ.

2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.7. К заработной плате работников Учреждений применяются районный коэффициент и процентная надбавка и начисляются на всю сумму заработной платы.

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	должность	Размер доплат в % к окладу (должностному окладу), тарифной ставке
2.1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	сторож	до 35%
2.2	За работу с вредными условиями труда, за обработку игрушек, групповых и подсобных помещений, стирку белья с применением дезинфицирующих средств, за горячий цех, за работы, выполняемые при переводе ДООУ на особый санитарно - эпидемиологический режим (на время карантина)	младший воспитатель кухонный рабочий машинист по стирке белья уборщица служебных помещений медсестра повар	до 12%
2.3	За работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени	Все сотрудники	Согласно ст. 152 ТК РФ
2.4	За погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную	завхоз, рабочий, работники пищеблока	до 25%
2.5	Расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников	все сотрудники	Согласно ст. 60.2., 151 ТК РФ

### 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- молодым специалистам;

б) надбавка за выслугу лет;

в) надбавка за непрерывный стаж работы;

г) премиальные выплаты в виде премии по итогам работы (месяц, квартал и т.д.)

д) премии за выполнение особо важных и срочных работ.

3.2. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются данным Положением с учетом мнения Общего Собрания трудового коллектива МБДОУ детский сад «Золотая рыбка».

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных данным Положением с учетом мнения Общего Собрания трудового коллектива МБДОУ детский сад «Золотая рыбка».

3.4 Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6 Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

№п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	ДОЛЖНОСТЬ	Размер доплат в % к окладу (должностному окладу), тарифной ставке
3.1	За организацию и проведение на качественном уровне семинаров, педагогических советов, открытых мероприятий проводимых в МБДОУ для коллег и педагогов района	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель. инструктор по физкультуре, педагог-психолог	до 15%
3.2	За участие в различных конкурсах,  Победителям конкурса	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель. инструктор по физкультуре, педагог-психолог	до 10%  до 20 %
3.3.	За личный творческий вклад в оснащение воспитательно – образовательного процесса, усовершенствование учебно-материальной базы МБДОУ, Эффективность развивающей среды в групповых помещениях,	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель. инструктор по физкультуре, педагог-психолог все сотрудники	до 15%  до 10 %
3.4	За отсутствие замечаний, жалоб и обращений юридических и физических лиц к руководителям МБДОУ и в администрацию Курильского городского округа и т.д.	все сотрудники	до 10%
3.5.	Выполнение плана по контингенту детей: высокий	воспитатели,	

	уровень посещаемости, своевременная родительская плата за содержание детей - не менее 80% - не менее 90%	младшие воспитатели медсестра	до 25 % до 35 %
3.6.	Надбавка за выслугу лет: свыше 15 лет от 10 до 15 лет от 5 до 10 лет от 3 до 5 лет от 1 до 3 лет	старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель. инструктор по физкультуре, педагог-психолог младший воспитатель, заведующий хозяйством, медсестра, делопроизводитель	30% 20% 15% 10% 5%
3.7.	Надбавка молодым специалистам (стаж работы в учреждении до 3-х лет)	педагогические работники	до 40%
3.8.	По итогам подготовки МБДОУ к новому учебному году	все сотрудники	до 20%
3.9.	Участие в подготовке к областному конкурсу «Детский сад года»	заведующий, воспитатель, музыкальный руководитель	до 15%
3.10.	Озеленение и благоустройство территории и детских игровых площадок ДОУ, уход за цветами зимнего сада, аквариумом	все сотрудники	15%
3.11.	Образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей.	все сотрудники	15%
3.12.	Образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей».	все сотрудники	15%
3.13.	Образцовое соблюдение «Санитарных правил и санитарно-эпидемиологического режима учреждения».	все сотрудники	15%
3.14.	Разнообразие меню, освоение и внедрение в производство новых блюд, за профессионализм.	завхоз медсестра повар	10%
3.15.	За активное участие в дополнительных мероприятиях: ярмарках, конкурсах, работе с родителями	все сотрудники	до 20%
3.16.	Возрастная трудность (разновозрастные дети), работа с детьми с ОВЗ	воспитатели, младшие воспитатели	до 15 %
3.17.	Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний, качественное питание	медсестра, воспитатели, работники пищеблока	до 15%
3.18.	Грамотное руководство техническим персоналом	Заведующий хозяйством	до 15%
3.19.	По итогам работы	Все сотрудники	ежеквартально

			до 15000 рублей
--	--	--	--------------------

#### **4. Выплаты социального характера**

4.1. Работникам ДООУ могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи на основании приказа руководителя в следующих случаях:

4.1.1. В случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) в размере 1 МРОТ;

4.1.2. В связи с юбилеем – 50-летием, 55-летием – при стаже работы в учреждении от 5 до 10 лет – 5000 рублей;  
от 11 до 20 лет – 10 000 рублей;  
свыше 20 лет - 15000 рублей.

4.1.3. При рождении ребенка до 15 000 рублей.

4.1.4. Материальная помощь сотрудникам в иных случаях, не предусмотренных настоящим положением, производится приказом, на усмотрение руководителя

#### **5. Формирование фонда и другие вопросы оплаты труда**

5.1. Фонд оплаты труда в Учреждениях формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным Учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. По результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг по решению соответствующего органа местного самоуправления муниципальному бюджетному Учреждению могут предоставляться субсидии из местного бюджета в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5% нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании муниципальной услуги.

5.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

5.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждений.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных настоящим Положением, должен составлять в расчете на год:

- для педагогических работников Учреждений не менее 15% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для рабочих Учреждений не менее 50% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

5.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются комиссией ежемесячно на основании оценки ежемесячных показателей.

5.6. Стимулирующие и компенсационные выплаты начисляются в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и Северных надбавок.

5.7. Выплата стимулирующих и компенсационных выплат производится с учетом всех налоговых удержаний.

5.8. Стимулирующие, компенсационные выплаты работникам МБДОУ начисляются на основании приказа заведующего. Заведующему МБДОУ - на основании приказа выше стоящего органа.

5.9. Стимулирующие и компенсационные выплаты начисляются только за фактически отработанное время (не начисляются в период временной нетрудоспособности и во время отпуска любого вида).

## **6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии, доплат и надбавок или их лишения.**

- 6.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 6.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 6.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 6.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов и обслуживающий персонал за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- 6.6. Детский травматизм по вине работника.
- 6.7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- 6.8. Высокий уровень заболеваемости детей, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания.
- 6.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 6.10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МБДОУ и на других уровнях.
- 6.11. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие родительской задолженности по оплате за содержание детей в МБДОУ, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации).
- 6.12. Все случаи депремирования рассматриваются комиссией в индивидуальном порядке.