


От работников:

Председатель ППО

 / Кузнецова А.В.

Протокол № 8
от «18» апреля 2022 года

От работодателя:

Заведующий

 / Хупения Ю.В.

Приказ № 60
от «25» апреля 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 102»

Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 102» соответствующего трудовому законодательству Российской Федерации. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1. В организации осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, за работу в праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты молодым специалистам

2. Выплата работникам, занятым на работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда:
повар – 12%

Размер указанной выплаты определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году

педагогическим работникам устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в абсолютном значении и устанавливаются в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени.

2.1. за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

2.2. за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

2.3. за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

2. Выплаты муниципальных доплат

3.1. Работникам учреждения производится муниципальная доплата в размере:

- 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующий;

- 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;

- педагогическим работникам муниципальная доплата не производится.

3.2. Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

3.3. Установлена дополнительная выплата поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений в размере:

-2500 (две тысячи пятьсот) рублей

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ. Регламент работы комиссии.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера (персональная надбавка) по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности.

4.1. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет учреждения создает Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на три года на. Количественный состав комиссии – 5 человек.

4.2. В состав Комиссии входят представители администрации (заведующий, старший воспитатель), представители Управляющего совета, представители первичной профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

4.3. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета.

4.4. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией один раз в 6 месяцев.

4.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников учреждения, проводимого согласно критериям эффективности профессиональной деятельности. (Приложение 1,2,3)

4.6. Критерии эффективности профессиональной деятельности работников рассматриваются и утверждаются управляющим советом образовательной организации.

4.7. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах, от 1 до 10.

4.8. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учитывается информация работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.

4.9. Педагогические работники представляют заведующему, старшему воспитателю информацию о проведенной работе.

4.10. Старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР и руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям.

4.11. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат;
- денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

4.12. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.13. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДООУ и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого работника.

4.14. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников знакомит каждого работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.

4.15. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также

технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 рабочих дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 8 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итоговый протокола мониторинга профессиональной деятельности работника вступает в силу.

4.16. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат (персональной надбавке в соответствии со ст.372 ТК РФ).

4.17. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы в данном учреждении так и при работе по совместительству.

4.18. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).

4.19. Стимулирующая выплата может не выплачиваться:

- при наличии нарушений: трудовой и исполнительской дисциплины,

4.20. Вновь принятому работнику на период до трех месяцев стимулирующие выплаты устанавливаются в размере не менее 10% от оклада.

4.21. Работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

4.22. Работнику, вышедшему из декретного отпуска устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от оклада.

3. Порядок распределения премиальных выплат

5.1. В учреждении могут осуществляться следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за увеличенный объем работ;

- премия к празднику.

5.2. Основанием для премирования является:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- увеличенный объем работ;

- качественная подготовка и своевременная сдача документации и отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.3. Выше перечисленные премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при его наличии.

5.4. Премияльные выплаты работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и ежемесячные стимулирующие выплаты распределяются Руководителем учреждения с учетом мнения Управляющего Совета.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя Управляющего совета и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

5.6. Премирование к праздникам:

в учреждении могут устанавливаться премирование к 23-февраля, 8-марта, Дню дошкольного работника всеработникам образовательного учреждения.

5.7. Премии в связи с юбилеями:

Юбилейными датами определены даты: 50 и 55 лет и т.д. в сумме 1000 (одна тысяча) рублей.

5.8. Премирование в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота управления образования - 500 руб.

- Благодарность Департамента образования Ивановской области – 1000 рублей.

- Почетная грамота и благодарность Министерства образования – 1000 рублей.

- Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 1000 рублей.

- Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области – 1000 рублей

Пункт 6. Стимулирующие выплаты за выполнение общественно- значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников.

6.1. Председателю первичной профсоюзной организации в размерах 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);

6.2. уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

7.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с управляющим советом и профсоюзным комитетом учреждения.

7.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

