



ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке установления окладов, компенсационных и стимулирующих выплат в муниципальном казенном дошкольном учреждении детский сад "Аленький цветочек" с 1.01.2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и оказания материальной помощи работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад "Аленький цветочек" п. Полотняный Завод (далее - Положение) разработано в соответствии с нормами действующего законодательства в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ, в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы, при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления и условия распределения стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и выплат материальной помощи работникам МКДОУ.

1.3. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа заведующего МКДОУ детский сад "Аленький цветочек" п. Полотняный Завод.

1.4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему принимается общим собранием работников МКДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников МКДОУ и утверждается приказом заведующего МКДОУ детский сад "Аленький цветочек" п. Полотняный Завод.

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников учреждения работающих по трудовому договору постоянно, временно или по совместительству.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ .

2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- руководителя;
- педагогических работников;
- учебно - вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего персонала.

2.2. Руководитель образовательного учреждения формирует штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом специфики реализуемой программы. Размеры базового оклада (ставки) работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается на основании размера базовых окладов по профессионально - квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням .

2.3. Молодым специалистам производится доплата в размере 20 % от базового оклада ,предусмотренного соответствующей ПКГ.

2.4. Оклады педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс рассчитываются с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию :

- коэффициент при наличии высшей категории 1.35;
- первой 1.18;
- вторая и соответствие занимаемой должности 1.09.
- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка награжденным почетным наградным знаком, грамотой;

2.4. Оклад руководителя устанавливается, исходя из заработной платы педагогических работников за предшествующий период с учетом численности педагогических работников с учетом повышающего коэффициента 1.5.

2.5. Оклад главного бухгалтера устанавливается исходя из оклада заведующего и коэффициента в размере 0.7.

2.6. Оклады учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями .

3. Стимулирующие выплаты.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, их размеры устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) по результатам деятельности работников МКДОУ на основании служебных записок поданных на имя заведующего о стимулировании работников МКДОУ.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Обязательным условием является результативность работы за месяц ,если месяц отработан не полностью ,то надбавки и премирование делятся пропорционально отработанному времени .

3.3. Состав комиссии, регламент её работы утверждаются приказом по учреждению ежегодно. Все изменения в состав комиссии вносятся приказом заведующего МКДОУ. В состав комиссии входят: заведующий, представители администрации, представители работников (представители профсоюзного органа).

3.4. Решения комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

3.5. На основании решения комиссии издается приказ МКДОУ о выплатах стимулирующего характера.

3.6 . К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- единовременные выплаты.

3.7. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

3.7.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в суммах к окладу работникам МКДОУ за расширение объема работ и увеличение объема работ не предусмотренных должностными инструкциями .

3.7.2. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в виде постоянной надбавки за сложность ,напряженность ,в соответствии с Приложением № 1.

3.7.3. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем.

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

- Полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного 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, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, отпуска;
- Полностью при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- Частично за нарушения санитарно – эпидемиологического режима .

3.7.5. При установлении доплат за сложность и (или) напряженность выполняемой работы учитываются:

- объем должностных обязанностей;
- интенсивность и исполнительность;
- выполнение важной и ответственной работы.

3.7.6. Ежемесячно отдельным категориям работников производятся выплаты в следующих размерах:

- награжденным почетным нагрудным знаком " Отличник народного просвещения " - 1000 рублей;

- награжденным Грамотой министерства образования Российской Федерации - 800 рублей;

- награжденным грамотой министерства образования Калужской области - 500 рублей.

3.7.7. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года с учетом фактически отработанного времени.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Под выплатами, носящими компенсационный характер, в настоящем Положении понимаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

4.2. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплаты при условии проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 - ФЗ "О специальной оценке условий труда".

- доплата за совмещение профессий, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - 50% от базового оклада отсутствующего работника;

- за увеличение объема выполняемой работы: сторожа – 1399 рублей (за работу в ночное время) учитель – логопед (за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии – 2000 рублей).

4.3. За работу в выходной или нерабочий праздничный день, а также за сверхурочную работу устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Премирование

5.1. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнении особо важных или срочных работ, работников учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышение материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ (Приложение № 2).

5.2. Премирование производится как из фонда стимулирования так и из фонда экономии заработной платы:

- ежемесячно;

- один раз в квартал;

- один раз в год.

5.3. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом.

6. Единовременные выплаты и материальная помощь.

6.1. Единовременная и материальная помощь выплачивается за счет средств по фонду оплаты труда и производится на основании приказа заведующего МКДОУ.

6.2. Единовременная и материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

6.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- В связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами семьи;
- В связи с необходимостью длительного лечения работником;
- В связи с тяжелым материальным положением в семье;
- По уходу на пенсию с прекращением трудовой деятельности, при трудовом стаже в учреждении не менее 10 лет;
- с рождением ребенка;

- в случае гибели имущества сотрудника при пожаре;
- Юбилеям, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет;
- В связи с праздничными датами и профессиональным праздником;
- По итогам работы за квартал;
- По итогам работы за год.

6.4. Единовременная материальная помощь (в соответствии с п. 4.3.) выплачивается в размере не более 15 000 рублей.

6.5. По решению комиссии может выплачиваться единовременная материальная помощь при наличии средств фонда оплаты труда.

6.6. Единовременная выплата может выплачиваться в течение года неоднократно.

6.7. Выплаты стимулирующих, компенсационных выплат, премирование и материальная помощь производятся на банковские карты сотрудников.

7. Показатели влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в случаях нарушения:

- Устава Учреждения;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций ,инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- корпоративной этики.