

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №12 «АЛЕНУШКА»

СОГЛАСОВАНО:

председатель профсоюзной
организации Волкова Т.С.

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива
Протокол № 7 от 09.01.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказ № 2 от 13.01.2025 года
Заведующая Е.В.



П О Л О Ж Е Н И Е

**о распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №12 «Аленушка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163 – ОЗ "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей" (с изменениями от 27.06.2019г.) и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

1.3. Настоящее положение принимается общим собранием дошкольной образовательной организации (далее - ДОО), согласовывается с профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.4. Настоящее положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, но необходимой для организации учебно-воспитательного процесса в ДОО и повышающей качество воспитания и образования воспитанников ДОО.

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

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.1.2. Доплата за работу с вредными, особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

2.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

2.1.4. Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

2.2.1. За работу в ночное время - за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) в размере 35% к окладу (в соответствии со ст. 154 ТК РФ);

2.2.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере (в соответствии со ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной день 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.

2.2.3. За сверхурочную работу (в соответствии со ст. 152 ТК РФ), под которой понимается переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также переработка всех сотрудников организации, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

2.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

2.3. Компенсационные выплаты составляют не менее 5% от фонда заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДОО в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

3.2. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

3.3. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников учреждения.

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Комиссия) утверждаемая приказом заведующего ДОО. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.6. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

+Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + N_3 + N_n) \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N_1, N_2, \dots, N_n – количество баллов. Для определения размеров стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.7. Постоянные стимулирующие **выплаты за сложность и напряженность** устанавливаются на календарный год.

Наименование доплаты	Категория сотрудников	Размер доплат к окладу (ставке заработной платы)
За сложность и (или) напряженность выполняемой работы	Педагогические работники (кроме руководителя)	50 %
За сложность и (или) напряженность выполняемой работы	Младшие воспитатели.	30 %
За сложность и (или) напряженность выполняемой работы	Обслуживающий персонал	До 300 %

3.8. Надбавка за ученую степень устанавливается руководителям и работникам, работающим в образовательном учреждении, в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области" (В редакции Законов Калужской области от 07.12.2013г., №355-ОЗ, от 27.12.2013г. №526-ОЗ).

3.9. Доплаты отдельным категориям работников:

- Награжденным государственными наградами

Награда	Категория сотрудников	Размер
«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	руководитель, педагогические работники	1000,00 руб.

- Доплата молодым специалистам, работающим в образовательной организации.

Наименование доплаты	Категория сотрудников	Размер (% от оклада)
Доплата молодым специалистам	Молодые специалисты	20 %

Молодым специалистом считается выпускник образовательной организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет (включительно), получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в образовательную организацию и занимающий должность по специальности.

3.10. Премияльные выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с показателями и критериями эффективности оценки деятельности работников ДОО.

Направления деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Периодичность	Размер выплат (баллы)
Педагогический персонал				
1. Обеспечение образовательной деятельности с целью развития личности ребенка	1.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры: - использование и оформление детских групповых помещений и кабинетов;		Ежемесячно	До 5 баллов
	- создание условий на участках для организации непосредственной образовательной деятельности детей		Ежемесячно	До 5 баллов

	1.2.Формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов: - изготовление наглядных пособий для проведения с детьми непосредственной образовательной деятельности;		По факту	До 5 баллов
	- разработка методических материалов, сценариев для непосредственной образовательной деятельности с детьми		По факту	До 5 баллов
	1.3.Реализацию дополнительных образовательных программ различной направленности (наличие и реализация образовательных дополнительных программ различной направленности) и за работу по образовательным программам с региональным компонентом		Ежемесячно	До 10 баллов
	1.4. Работа в инновационном режиме: - использование ИКТ в образовательном процессе с детьми и в работе с родителями;		Ежемесячно	До 7 баллов
	- реализация творческих образовательных проектов		По факту	До 10 баллов
	1.5. Подготовка, проведение, творчество, проявленное на утренниках, праздниках, развлечениях при реализации образовательной деятельности;		По факту	До 5 баллов
	- участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях разных уровней		По факту	До 5 баллов
2. Работа с родителями	2.1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников в образовательной деятельности: -активное использование вариативных форм работы с родителями;		Ежемесячно	До 10 баллов

	<p>-уровень включенности родителей в образовательный процесс;</p> <p>- проведение родительских собраний нетрадиционной формы</p> <p>2.2.Организация информационного пространства для родителей (законных представителей) при реализации образовательной деятельности:</p> <p>- выпуск буклетов, газет, памяток, папок- передвижек и т.д.</p>			
3. Работа с социумом	Разработка и совместная реализация социальных и социально-культурных проектов, планов, выставок, акций с учреждениями социума (библиотеки, школы, музеи и т.д.) в рамках реализации образовательных программ ДОО.		По факту	До 5 баллов
4. Работа, направленная на эффективную адаптацию воспитанников ДОО.	4.1.Создание комфортной адаптированной среды в группах раннего дошкольного возраста при реализации образовательной деятельности		Ежемесячно	До 10 баллов
5. Работа с разным контингентом детей	Работа с детьми с ОВЗ при реализации адаптированных образовательных программ; с детьми инвалидами, с неблагополучными семьями при реализации основной образовательной программы		Ежемесячно	До 10 баллов
6. Интенсивность и высокие показатели работы	6.1. Результативность участия в профессиональных конкурсах педагогов, представление собственного педагогического опыта		По факту	До 10 баллов
	6.2. Систематическое использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, способствующие формированию привычки к здоровому образу жизни у дошкольников		Ежемесячно (Снижение уровня заболеваемости, результаты мониторинга и контроля старшего воспитателя)	До 6 баллов

	6.3.Предоставление результатов образовательной деятельности с детьми и родителями для размещения информации на сайте ДОО		Ежемесячно	До 5 баллов
	6.4. Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО		По факту	До 5 баллов
Учебно-вспомогательный персонал				
7. Интенсивность и высокие показатели работы	7.1.Активное участие в образовательном процессе учреждения		По факту	До 5 баллов
	7.2. Систематическое использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, способствующие формированию привычки к здоровому образу жизни у дошкольников		Ежемесячно (Снижение уровня заболеваемости, результаты мониторинга и контроля старшего воспитателя)	До 6 баллов
	7.3. Создание благоприятных условий по охране труда, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности при реализации образовательного процесса.		В конце календарного года	До 5 баллов

3.11. Виды и размер поощрительных выплат для сотрудников ДООУ:

- к календарным и профессиональным праздникам до 10 000,00 рублей:

- 8 марта
- 23 февраля
- День дошкольного работника (только для педагогических работников)
- Новый год
- День труда

- в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 и 65 лет):

- 50 - ление со дня рождения – до 3000,00 рублей,
- 55 - ление со дня рождения – до 4000,00 рублей,
- 60 - ление со дня рождения – до 5000,00 рублей,
- 65 - ление со дня рождения – до 6000,00 рублей,

- в связи с уходом на пенсию (в зависимости от стажа работы в данном учреждении):

- До 5 лет – до 3000,00 рублей,
- От 5 до 15 лет – до 4000,00 рублей,
- От 15 до 25 лет – до 5000,00 рублей,
- Свыше 25 лет – до 6000,00 рублей.

Размеры выплат зависят от наличия денежных средств в фонде оплаты труда.

3.12. Материальная помощь работникам, выплачивается в случае трудной жизненной ситуации за счет экономии фонда оплаты труда, в течение календарного года на основании

письменного заявления работников (смерть близкого родственника; длительное лечение (на операцию и другие тяжелые случаи, при предъявлении соответствующих документов)).

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

4.1. Размеры выплат работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил в обеспечении безопасности жизни и здоровья воспитанников – 100%
- нарушения режима дня воспитанников - 50%
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности -50%;
- нарушения педагогической этики – до 50%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – от 50% до 100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы 30%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – 20%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – 100%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 30%.

4.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении педагогической этики;
- недобросовестного отношения к работе;
- наличии дисциплинарного взыскания.

4.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и Комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

4.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые оно устанавливается.