

Приложение № 5
к коллективному договору
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчёлка»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации


В. Ю. Треубова
« 26 » ноября 2023 года



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчёлка»


Н.Н. Бало
« 26 » ноября 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего и компенсационного характера,
премировании работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 25 «Пчёлка» ст. Брюховецкой муниципального образования
Брюховецкий район

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 25 «Пчёлка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере путем установления компенсационных выплат.

Выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учётом ПКУ) работников любой категории персонала.

1.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке определенном

законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливается в размере не менее 4 процентов от ставки (оклада) работника.

Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от фактического состояния условий труда.

Выплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются только за время фактической занятости на этих местах.

Если по итогам последующей оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

Руководитель организации принимает меры по проведению оценки условий труда на рабочих местах, а также по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда работников.

1.1. Положение включает:

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

порядок и условия премирования работников учреждения.

1.3. Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом комбинированного вида № 25 «Пчёлка» ст. Брюховецкой муниципальной образования Брюховецкий район (далее - учреждение), имеет право на установление работникам выплат стимулирующего и компенсационного характера и премирование работников на основе настоящего Положения.

1.4. Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, премирование работников учреждения осуществляются за счёт экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

1.5. Премии и выплаты к должностным окладам устанавливаются приказом заведующего учреждением.

1.6. Размеры премий, выплат за дополнительную работу и за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размеры доплат, премий и надбавок могут устанавливаться в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.

1.7. Регулирование порядка установления и размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения и закрепляется

в Коллективном договоре.

1.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.) за отчётный период не устанавливаются доплаты стимулирующего характера.

II. Порядок и условия установления доплат, надбавок и премий стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

Размер выплат стимулирующего характера может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Выплата стимулирующего характера устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению заведующего учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда..

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер выплат стимулирующего характера:

№	Доплаты и надбавки	Размер доплат и надбавок	
		в % выражении	повышающий коэффициент
1	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: первая квалификационная категория высшая квалификационная категория		0,15 0,10
2	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		До 3,0
3	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание. - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», за нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», за наличие отраслевой награды в виде Почетной грамоты Министерства образования и		0,075 0,15

	науки Российской Федерации и др. - за учёную степень доктора наук.		
4	Выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	5% 10% 15%	
5	Выплата молодым специалистам (сроком до двух лет)	не более 15%	
6.	Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами	До 20%	
7	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы 1) за стабильно высокие показатели эффективности и результативности деятельности, высокие академические и творческие достижения; 2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления рабочим процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, обобщение передового опыта работы, высокие достижения в работе; 3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); 4) за сложность и напряжённость выполняемой работы; 5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. 6) за участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях, мероприятиях различного уровня 7) за организацию и проведение для всего контингента учреждения, утренников, собраний, семинаров и других мероприятий	До 200%	
8	За обеспечение социального партнёрства с учреждениями, организациями и частными лицами (дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки и др.)	До 50%	
9	За привлечение спонсоров и пополнение внебюджетного счета	До 50%	
10	За руководство и организацию работы районного методического объединения, семинара, экспериментальной площадки	До 50%	
11	За высокий уровень работы по обеспечению	До 100%	

	технического сопровождения, администрирования и функционирования автоматизированных информационных систем, официального сайта учреждения в сети Интернет		
11	За качественную организацию работы по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, энергосбережению и охране труда	До 100 %	
12	За организацию работы по сохранности здания, мебели, технических средств обучения, организацию и проведение косметического ремонта с использованием привлеченных сил	До 100 %	
13	За качественную организацию работы консультационного центра для детей, не посещающих учреждение	до 50%.	
14	За организацию работы по предоставлению дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг, иных услуг детям, работникам и населению.	До 100 %	
15	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	До 100 %	
16	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ, работ по восстановлению инвентаря, оборудования, мебели	До 100 %	
16	За своевременную и качественную подготовку к аттестации, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы работы учреждения	До 100 %	
17	За внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счётчиков, организацию экономии энергоносителей	До 50 %	
18	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях	До 100 %	
19	За качественное исполнение обязанностей контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	До 50%	
20	За активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса вместе с воспитателем	До 30	
21	За участие в мероприятиях по реализации Закона Краснодарского края от 21 июля 2008 года № 1539 «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	До 40	

22	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений, прилегающего участка к территории учреждения.	До 50	
21	За качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчётности по медицинской работе, питанию и т.д.	До 50	
22	За качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря, по вторичному использованию мягкого инвентаря	До 50	

2.3. Выплаты за квалификационную категорию, за учёную степень, почётное звание, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, персональные выплаты (персональный повышающий коэффициент к окладу) относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке. Остальные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в структуре заработной платы являются переменной величиной.

2.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, являющиеся переменной величиной в структуре заработной платы, не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплате труда.

2.6. Не допускается назначение выплат стимулирующего характера дважды (разово и периодически) по одному основанию.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому работнику устанавливаются приказом заведующего учреждением. Основанием для назначения могут быть выводы комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности педагогических работников учреждения, которая осуществляет оценку их деятельности в соответствии с Порядком оценки труда педагогических работников на основании утверждённых Показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников учреждения (далее – Показатели).

Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников, Порядок оценки труда педагогических работников на основании этих Показателей разрабатываются с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Состав комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности педагогических работников утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

педагогическому работнику устанавливаются на период, следующий за отчётным периодом. Под отчётным периодом понимается календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц.

2.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому работнику могут не назначаться по одному или нескольким показателям в следующих случаях:

установление факта невыполнения показателей муниципального задания и, как следствие, сокращение объёма субсидии на выполнение муниципального задания;

непредставление или несвоевременное представление работником отчёта о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников, содержащего значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определённому основанию.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Оплата труда отдельных работников учреждения, производится в повышенном размере. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

3.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер выплат компенсирующего характера:

№ п/п	Виды выплат	В % выражении
1	За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)	До 35% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
2	За работу в выходные и праздничные дни	Не менее чем в двойном размере (или по желанию)

		работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ)
3	Специалистам, работающим в сельской местности	25
4	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	12
5	За совмещение профессий (должностей);	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК РФ
6	За расширение зон обслуживания	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК РФ
7	За увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора ст.151 ТК РФ
8	За специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения, в т.ч. за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии	До 25
10	За сверхурочную работу	За 1-е два часа в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере
11	За приготовление моющих и дезинфицирующих средств и их использование: уборщикам служебных помещений, помощникам воспитателя, машинистам по стирке белья,	12

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной учебной (преподавательской) нагрузке (педагогической работе).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за качество выполняемых работ;
за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов премий и их рекомендуемый размер :

№ п/п	Виды премий	Размер премий (%)
1	<p>По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</p> <ul style="list-style-type: none"> • успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; • инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; • проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; • выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; • качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; • участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий 	Максимальным размером не ограничена
2	<p>За качество выполняемых работ при:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; • присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; • награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; • награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. 	До 500%
	<p>За интенсивность и высокие результаты работы</p> <ul style="list-style-type: none"> • выплата за высокие показатели результативности; 	Максимальным размером не

<ul style="list-style-type: none"> • выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; • выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); • выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; • другие выплаты 	ограничена
---	------------

4.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.3.1. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.3.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3.3. Работникам, проработавшим неполный месяц (неполный квартал, неполный год), премия выплачивается за фактически отработанное время в случаях их увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу,

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением,

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста),

перевод на другую работу.

4.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно.

4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в соответствующем периоде.

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.