


СОГЛАСОВАНО
Председателем профсоюзного
комитета
МБДОУ «Детский сад № 80»
Протокол № 3 от 29.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 80»
№ 160 от 29.08.2023 г.
Н.В. Панина



СОГЛАСОВАНО
на заседании общего собрания
трудоого коллектива
МБДОУ «Детский сад № 80»
Протокол № 3 от 29.08.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда,
премировании и материальной помощи
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
г. Владимира «Детский сад № 80»**

(приложение к коллективному договору) вступает в силу с 29.08.2023 г.

2023 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение вводится в МБДОУ «Детский сад № 80» с целью заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в улучшении воспитательно-образовательной работы с детьми, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, развития творческой инициативы, повышения трудовой дисциплины, снижения текучести кадров, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
 - Закон « Об образовании в Российской Федерации » от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ
 - Постановления главы города Владимира от 01.09.2008 года № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», города Владимира от 11.03.2009 № 691, от 19.02.2010 № 495, от 30.06.2010 № 2244, постановлениями администрации города Владимира от 07.06.2011 № 808, от 22.08.2011 № 2006, от 20.09.2011 № 2452, от 29.09.2011 № 2557, от 15.11.2011 № 3360, от 23.12.2011 № 4208, от 12.11.2012 № 4721, от 28.12.2012 № 5667, от 28.03.2013 № 1046, от 28.03.2013 № 1047, от 15.10.2013 № 3751, от 28.11.2013 № 4316, от 23.07.2014 № 2736, от 16.09.2014 № 3427, от 31.10.2014 № 4124, от 26.12.2014 № 4976, от 10.11.2015 № 3890, от 06.05.2016 № 1206, от 12.07.2016 № 2009, от 04.10.2016 № 2953, от 21.02.2017 № 488, от 17.04.2017 № 1174, от 03.08.2017 № 2667, от 21.11.2017 № 3896, от 31.01.2018 № 135, от 27.07.2018 № 1738, от 13.09.2018 № 2195, от 17.12.2018 № 3164, от 31.01.2019 № 175;
- Уставом МБДОУ «Детский сад № 80» (Далее по тексту Учреждение);
 - учетом нарушений по итогам комплексных проверок учреждений образования.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.
- 1.3. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.
- 1.4. Выплаты делятся на виды:
- компенсационного характера;
 - стимулирующего характера;
 - иные выплаты..
- 1.5. Размеры выплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда. Индивидуальные выплаты сотрудникам зависят от личного вклада каждого и максимальными размерами не ограничиваются.
- 1.6. Выплаты сотрудникам производятся на основании приказа руководителя Учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.7. Премирование за добросовестное исполнение трудовых обязанностей и установление выплат производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда.
- 1.8. Установление выплат производится на основании критериев оценки деятельности работников Учреждения в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат сотрудникам Учреждения и утверждаются приказом заведующей.
- 1.9. Установление выплат могут производиться по представлению старшего воспитателя, начальника хозяйственного отдела, специалиста по организации питания и охране здоровья детей,
- по решению педагогического совета Учреждения,
 - по решению профсоюзного комитета,
 - по предложениям заведующей Учреждения.
- 1.10. Выплаты устанавливаются на определенный срок.
- 1.11. Выплаты заведующей Учреждения устанавливаются приказом начальника управления образования в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, п. 6.5 по постановления главы города Владимира от 01.09.2008 года № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» в пределах средств, предусмотренных п.6.4 постановления;
- 1.12. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании.
- 1.13. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения только по согласованию с профсоюзным комитетом и по решению общего собрания трудового коллектива.
- 1.14. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

2. ВЫПЛАТЫ

2.1. Выплаты компенсационного характера:

2.1.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом нагрузки. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам за работу с неблагоприятными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.1.2. Выплаты работникам, за работу с неблагоприятными условиями труда устанавливаются до 12%; (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации) в соответствии с перечнем (доплаты и их размеры определяются приказом заведующей МБДОУ в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда на основании решения комиссии по оценке условий труда:

- все виды работ, выполняемые в учреждении при переводе их на особый санитарно - эпидемиологический режим работы;
- уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- стирка, сушка, глажение спецодежды;
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную;
- работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ;
- работа по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации;
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;
- работа за дисплеем ЭВМ;
- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки;
- работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука,
 - заточка пил, ножей и другого инструмента абразивными кругами сухим способом, пропитку антисептиками и другими химическими веществами 2 - 4 классов опасности и механическую обработку изделий и деталей из древесины;
- работа на высоте 1,5 метров и более относительно поверхности земли (пола);
- ремонт и очистка вентиляционных систем.

2.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, переработке рабочего времени воспитателей (Статьи 150,151 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.1.3.1. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% (статья 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.3.3. Оплата сверхурочной работы.

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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (Статья 149,153 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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. 2.1.3.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей, и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом нагрузки в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 800%
- выплаты за качество выполняемых работ - до 15%
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет - до 25%
- премиальные выплаты за добросовестное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы - до 10%
- иные виды выплат за качество выполняемых работ - до 30%
- выплаты за работу в профсоюзной организации - до 30%
- выплаты за создание и ведение сайта ДООУ - до 20%
- выплаты за ведение текущей документации - до 30%
- стимулирующие выплаты за работу по основному месту работы на постоянной основе. Перечень категорий работников, которым устанавливается данная стимулирующая выплата, а также размер таких выплат определяется постановлением главы города Владимира - 1500-00 рублей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом рекомендации управления образования.

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя выплаты за дополнительную работу.

2.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%; педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%; от должностного оклада

г) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%; от должностного оклада

д) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%. от должностного оклада

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты стимулирующего характера производится по каждому основанию.

2.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя: выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35% от должностного оклада с высшим профессиональным образованием - 30% от должностного оклада с высшим образованием - 25% от должностного оклада

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30% от должностного оклада со средним профессиональным образованием - 25%;

2.2.4. Премии работникам по итогам работы устанавливаются приказом заведующего Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда с учетом мнения представительного органа работников в суммовом или процентном отношении от должностного оклада за интенсивность и высокие результаты:

1. Выполнение распоряжений и приказов администрации Учреждения - 5%.

2. Осуществление образовательной и оздоровительной работы с детьми с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей - 5%.
3. Соблюдение инструкций по охране труда - 10%.
4. Соблюдение санитарных правил и правил противопожарной безопасности в помещениях ДООУ и на детских прогулочных площадках - 5%.
5. Реализация индивидуального оздоровительного и образовательного маршрута каждого воспитанника - 5%.
6. Формирование у детей навыков самообслуживания и безопасности жизнедеятельности; комплексные оздоровительные мероприятия, рекомендуемые медицинским персоналом - 6%.
7. Комплекс мероприятий по социальной адаптации детей в коллективе - 4%.
8. Работа по созданию развивающей среды в группе, участвует в ее преобразовании в соответствии с возрастными потребностями детей, уровнем их развития и требованиям реализуемых программ - 7%.
9. Текущее и перспективное планирование образовательной работы - 5 %.
10. Подготовку и проведение родительских собраний (один раз в квартал), консультаций для родителей (законных представителей) - 5%.
11. Периодическое обновление содержания тематических стендов к праздничным датам - 3%.
12. Ведение следующей документации: табеля посещаемости, табеля и графики закаливания воспитанников, тетрадей протоколов родительских собраний, рабочей тетради еженедельных планерок и тетради сведений о родителях(законных представителях), паспорта группы, рабочих материалов по выявлению уровня развития детей - 8%.
13. Подбор наглядного и дидактического материала - 5%.
14. Использование в образовательном процессе ИКТ и информационных технологий - 7%.
15. Предоставление информации для размещения на сайте Учреждения - 3 %.
16. Участие в профессиональных конкурсах муниципального - 2%, регионального - 4%, федерального - 6% уровней.
17. Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.: на уровне дошкольного учреждения - 2%, городском - 4%, региональном - 6%.

2.2.5. Иные выплаты

Приказом заведующего МБДОУ работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и с учетом мнения представительного органа в пределах средств фонда оплаты труда.

- Материальная помощь (единовременная) при наличии финансов оказывается всем категориям сотрудников:
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - 3000-00 рублей;
 - в связи со смертью близких родственников (по 1 линии) - 1000-00 рублей;
 - в связи с рождением ребенка - 1000-00 рублей;
 - в связи с длительной болезнью - 1000-00 рублей;
 - к бракосочетанию - 1000-00 рублей ;
 - в исключительных случаях на лечение детей (при сложных заболеваниях, инвалидности и пр.) - в размере 1000-00 рублей.

Продумано, прошито и скреплено печатью
на Двух листах

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 80»


Н.В. Панина

