

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 136»  
НИЖЕГОРОДСКОГО РАЙОНА Г. НИЖНЕГО НОВГОРОДА

**ПРИНЯТО:**

на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 136»

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 136»


Калеева Л.Г.

Протокол от «3» 28.10 2016 № \_\_\_\_\_

Протокол от «28» 10 2016 № 3

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад № 136»

 Гришина Т.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**  
МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода (далее – Положение) вводится с целью повышения эффективности деятельности МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода (далее – ОУ), ориентированной на повышение мотивации и ответственности работников за качество конечных, коллективных результатов труда; повышения профессионального уровня работников; создания прозрачного механизма оплаты труда и материального стимулирования работников с учётом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг., Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 136».
- 1.3. Положение регламентирует порядок, условия, размеры и периодичность выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. педагогическим работникам, с учётом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, а также включает порядок и условия премирования работников и оказание материальной помощи работникам учреждения.
- 1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных штатным расписанием из фонда надбавок и доплат (ФНД), выплаты стимулирующего характера производятся с учетом показателей эффективности и критериев, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности работников.

- 1.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются как в абсолютных (цифровых) показателях, так и в процентном соотношении к базовому окладу работника, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от эффективности и качества результатов труда по заданным показателям и критериям, а также качества выполнения дополнительного объема работ.
- 1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются как на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) так и на неопределенный срок (выполнение конкретного вида работ, производственная необходимость, обеспечение условий достижения планируемых результатов).
- 1.7. Положение распространяется на всех работников учреждения, принятых на работу на условиях трудового договора.
- 1.8. Начисление и выплата доплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производится за фактически отработанное работником время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.
- 1.9. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждается приказом руководителя учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, и утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 1.10. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения в части оплаты труда работникам учреждения.

## **2. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера**

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

- 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

2.1.2. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

-за работу в ночное время - не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

-за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

2.1.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

-работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

-по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

2.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

2.1.5. 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 или трудовым договором.

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

2.1.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Воспитателям и другим педагогическим работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
2. Младшим воспитателям в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад № 136" за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-	до 30

гигиенических навыков	
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
4. Повару, исполняющему обязанности шеф-повара, при отсутствии данной должности в штатном расписании	до 5

2.1.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в том же Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.1.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

2.1.10. За специфику работы в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 136» устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):	
обслуживающему персоналу	до 15
педагогическим работникам	до 20

2.1.11. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем по согласованию с экспертной комиссией Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется Положением об оплате труда в Учреждении.

2.1.12. Наименование выплаты      Фактор, обуславливающий получение выплаты.

Наличие квалификационной категории	Приказ о присвоении категории
Высшее образование	Документ об образовании
Стаж	Трудовая книжка

Размер выплаты рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 136»

## 2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- доплаты работникам с учетом показателей и критериев эффективности деятельности: за повышение качества работ и результативность методической и инновационной работы. (Приложения к Положению о комиссии (экспертной комиссии) по рассмотрению и оценке результатов качества труда работников МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода)
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (все категории работников)
- доплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и заданий (премиальные выплаты) и оказание материальной помощи (все категории работников)
  - надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
  - надбавка за выслугу лет;

2.3. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

2.4. В случае производственной необходимости: выполнение работ, связанных с расширением объема оказываемых учреждением услуг, часть фонда надбавок и доплат ФНД (в т.ч. средства, поступающие от приносящей доход деятельности) может быть использована на введение дополнительных ставок, не предусмотренных штатным расписанием (привлечение других работников на условиях срочного трудового договора).

2.5. В случае производственной необходимости из неиспользованных средств фонда надбавок и доплат (ФНД) (средств экономии ФНД, экономии по заработной плате за текущий финансовый год) работникам могут производиться доплаты за разовую работу, не предусмотренную настоящим Положением с учетом специфики работы ОУ, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения.

- 2.6. Виды и размеры выплат могут пересматриваться в установленном порядке, в связи с изменением нормативно-правовых актов, регламентирующих оплату труда работников государственных образовательных учреждений.

### **3. Порядок распределения выплат компенсационного и стимулирующего характера**

3.1. Размеры, условия и периодичность осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными актами учреждения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры, условия и периодичность выплат стимулирующего характера работникам учреждения, устанавливаются с учетом нормативных актов, регулирующих оплату труда работников учреждений образования, а так же с учетом мнения профсоюзного комитета, принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения.

3.3. Доплаты компенсационного характера, включают:

3.3.1. Доплаты, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания; увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, обусловленной трудовым договором, устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы, в процентном отношении к основному окладу (ставке ЕТС), в пределах штатного расписания, включая фонд оплаты труда по вакантной должности.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания, увеличение объема работ устанавливаются по соглашению сторон, на основании личного заявления работника и дополнительного соглашения к Трудовому договору и регламентируются ТК РФ. Размер доплат устанавливается с учетом качества труда работников.

Размеры доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим положением.

3.3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (за неблагоприятные условия труда) устанавливаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда ОУ/ оценки условий труда на рабочих местах, в зависимости от класса вредности условий труда, с учетом нагрузки работника, объема работы с вредными условиями труда, в процентном отношении к основному окладу (ставке ЕТС). Размер дифференцированных доплат за работу с тяжелыми и вредными условиями труда составляет 12 % к основному окладу (ставке ЕТС) (основание: Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении перечня работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые установлены доплаты»).

3.3.3. Доплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, оплачиваются не менее чем в двойном размере в процентном отношении к основному окладу (ставке ЕТС). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, профсоюзного комитета, по письменному приказу руководителя.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются Комиссией по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера (далее - Комиссия), на основании материалов, обозначенных в условиях получения выплат и представляющих качество и результативность деятельности работника, настоящего Положения и Приложений к Положению о комиссии (экспертной комиссии) по рассмотрению и оценке результатов качества труда работников МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода, с учетом мнения профсоюзного комитета и персональных результатов работы (качество, результативность) каждого работника.

Состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя. В состав комиссии включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации ОУ, представители администрации и работники учреждения. В своей деятельности Комиссия руководствуется локальными нормативными актами ОУ в части оплаты труда.

3.5. Материалы по установлению выплат стимулирующего характера работникам и оценочные листы (самоанализ работника, информационные карты показателей и критериев эффективности деятельности работника) за отчетный период, готовятся непосредственно работниками, руководителем структурного подразделения (старшим воспитателем) и руководителем учреждения и передаются в Комиссию (экспертную комиссию) по рассмотрению и оценке результатов качества труда работников (далее - Экспертная комиссия), не позднее 5 дней до её заседания. Экспертная комиссия предварительно изучает поступившие материалы и представляет на заседание их краткое содержание. Члены комиссии производят оценку представленных материалов, и принимают решение об уровне достижения каждого показателя.

Оценочная ведомость результативности и качества труда работников, с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников ОУ, за отчетный период, доводятся для ознакомления под роспись работникам учреждения.

При наличии разногласий в оценке деятельности работника по какому-либо показателю производится повторное заседание экспертной комиссии с присутствием на нём самого работника. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных оценок, который подписывается председателем экспертной комиссии и работником учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Решения Комиссии могут быть обжалованы в установленном законом порядке. Педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ «Детский сад № 136» Нижегородского района г. Нижнего Новгорода.

3.6. Материалы по установлению выплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и заданий (премиальные выплаты), представляются Комиссии руководителями структурных подразделений: заведующим хозяйством (учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал); старшим воспитателем (педагогические работники) и руководителем учреждения (административно-управленческий, медицинский персонал и др. работники учреждения).

3.7. В целях надлежащего использования фонда надбавок и доплат (недопущения перерасхода средств фонда надбавок и доплат) деятельность работника по каждому из показателей оценивается в % от базового оклада каждого работника в зависимости от степени достижения результатов. Максимальное количество % по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

3.8. Размер выплаты стимулирующего характера работникам ОУ за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей; за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и заданий (премиальные выплаты) и материальная помощь, устанавливается согласно настоящего положения, как в абсолютном значении (в рублях), так и в процентном отношении к должностному окладу, на время выполнения работ или по факту выполненных работ (месяц, квартал, полугодие, год).

3.9. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и заданий (премиальные выплаты) может быть увеличен за выполнение особо важных работ, за напряжённость работы в отчетный период, руководителем учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколам и передаются руководителю учреждения для составления приказа о назначении стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.11. Размер выплат стимулирующего характера работникам учреждения может быть изменен или существенно снижен в случае:

- изменения законодательных, нормативных и локальных актов, в т.ч. содержащих нормы трудового права;
- некачественного выполнения дополнительной работы;
- наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность работника;
- наличия травматизма воспитанников;
- невыполнения в полном объеме должностных обязанностей, нарушении трудовой и исполнительской дисциплины.

3.14. Изменение, отмена или уменьшение размера выплат стимулирующего характера входит в компетенцию руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, с привлечением Комиссии по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера. При изменении, отмене или уменьшении размера выплат стимулирующего характера Комиссией оформляется протокол с обоснованием отмены, изменения или уменьшения выплат конкретному работнику (работникам), который передаётся руководителю для оформления приказа об отмене, изменении или уменьшении размера выплат работнику (работникам) учреждения.



Прошнуровано  
Пронумеровано 8 ( восемь ) лист

Скреплено печатью  
Заведующий МБДОУ № 136  
Калеева Л.Г.

