

«Согласовано»  
протоколом профсоюзного комитета  
№ \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.  
председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.А. Мазур  
«    » \_\_\_\_\_

«Утверждаю»  
заведующий МКДОУ № 14  
\_\_\_\_\_ Л.В. Светличная  
«    » \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

#### СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения предусматривается:

- установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию;
- установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 30% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 25% - при наличии первой квалификационной категории

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника:

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам МКДОУ детский сад №14 ст. Весёлой, определяется в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (эффективность труда), в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения, с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определённый период в течение соответствующего календарного года, применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающегося коэффициента к окладу - в пределах 3,0

№	Должность, профессия	Критерии	Размер повышающего коэффициента по каждому критерию
1.	Педагогический персонал	Учёт уровня профессиональной подготовки  Сложность и важность	до 1,0

		<p>выполняемой работы.</p> <p>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу</p> <p>Использование инновационных технологий</p> <p>Достижение положительной динамики усвоения программы воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом , стабильность и рост качества обучения.</p>	<p>до 0,5</p> <p>до 0,2</p> <p>до 0,3</p> <p>до 0,5</p> <p>до 0,5</p>
2.	Заведующая хозяйством	<p>Учёт уровня профессиональной подготовки.</p> <p>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Сложность важность выполняемой работы</p>	<p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p>

3.	Другие должности относимые к учебно – вспомогательному у, медицинскому, обслуживающему персоналу	Учёт уровня профессиональной подготовки	до 1,0
		Сложность, важность выполняемой работы	до 1,0
		Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 1,0

3.4. Установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется руководителем муниципального образовательного учреждения или учреждения образования по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.5.1. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

3.6. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам дошкольного учреждения награжденными почётными правительственными наградами и присвоенными почётными званиями, установленными для работников народного образования, в размере 7,5%.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально педагогической работы.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Оплата труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения, на работах с особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, работах с вредными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 12%.

- а). стирка, сушка и глажение спецодежды (п.1.151);
- б). работа у горячих плит, электрожарочных шкафов и других аппаратов для выпечки (п 1.152);
- в). работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы резкой и чисткой лука, опалкой птицы (п. 1.154);
- г). работа по стирке белья в ручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств (п.1.156);
- д). все виды работ, выполняющихся в учреждении при переводе его на особо санитарно- эпидемиологический режим работы (п.1.157);
- е). работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (п.1.159);
- д). работа за дисплеем ЭВМ (компьютера).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по

обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

- минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).