

СОГЛАСОВАНО :

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад «Галактика»

_____/ А.Ю. Соловарова /
« 01 » ноября 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ :

Заведующая МАДОУ «Детский сад
«Галактика»

_____/ Л.В.Останина /
« 01 » ноября 20 19 г.

**ПРИНЯТО:**

Общее собрание трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад «Галактика»
протокол № 2 от « 01 » ноября 20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке начисления компенсационных и иных выплат работникам
муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад
«Галактика» г. Перми.**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Галактика» г.Перми (далее – ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» в целях регулирования и нормирования оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также в иных случаях выполнения работ, в том числе, отклоняющихся от нормальных, порядка и размеров компенсации усилий работников на выполнение вышеперечисленных работ и повышения их материальной заинтересованности и определяет подходы к установлению компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) работникам ДОУ.
- 1.2. Положение определяет перечень, порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) работникам ДОУ.
- 1.3. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) работникам ДОУ осуществляются в пределах фонда оплаты труда по категории работников, к которой относятся работники.
- 1.4. Условия и порядок начисления компенсационных и иных выплат по каждой категории работников ДОУ, кроме первого руководителя учреждения, закрепляются в данном Положении.

2. Перечень компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера).

- 2.1. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) работникам ДОУ определены на основе перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных трудовым законодательством РФ и нормативно-правовыми актами и устанавливаются приказом заведующего ДОУ.
- 2.2. Устанавливаются следующие компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера):

- Доплата работникам ДОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.
- Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Оплата за работу в ночное время (с 22.00. до 06.00).
- Оплата за сверхурочную работу (переработка).
- Доплата за совмещение профессий (должностей).
- Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы.
- Постоянная надбавка, персональная надбавка.
- Надбавка за напряженность.
- Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника ДОУ.
- Выплата в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера).

3.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке и размерах, определенных действующим законодательством РФ при наличии утвержденного перечня конкретных работ с тяжелыми и вредными условиями труда на рабочем месте по каждому работнику ДОУ по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) за время фактической занятости в таких условиях труда. Организация работы по СОУТ возлагается на заведующего ДОУ.

3.2. Доплата работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора. За работу в регионе с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работника ДОУ устанавливается районный коэффициент – 15 %. Размер выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным (привлекавшимся) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Выходными днями считаются суббота, воскресенье, нерабочими праздничными днями - дни, определенные Правительством 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, работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада (в случае, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени).

Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и праздничные дни оформляется письменным приказом (распоряжением) заведующего при наличии письменного согласия работника.

По желанию работника, труд которого оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, получающего должностной оклад, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему по письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам, привлеченным (привлекавшимся) к работе в ночное время (в период с 22.00. до 06.00.), в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – из расчета 35% от должностного оклада за фактически отработанное ночное время.

3.5. Оплата за сверхурочную работу (переработка). т.е. работу, выполняемую вследствие неявки сменяющего работника к моменту окончания смены и невозможности замены

последнего другим работником, осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Педагогическая работа, выполняемая с согласия работника сверх недельной нормы часов педагогической работы, к сверхурочной работе не относится, поскольку недельная норма часов педагогической работы, установленная за ставку заработной платы, является расчетной величиной при исчислении заработной платы педагогического работника за фактически установленный ему объем педагогической работы (Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). Оплата производится пропорционально количеству отработанных часов в одинарном размере из расчета установленной педагогическому работнику ставки заработной платы.

- 3.6. **Доплата за совмещение профессий (должностей) (персональная надбавка)** устанавливается на основании приказа заведующего ДООУ в пределах фонда оплаты труда. Условия выполнения работником дополнительной работы по другой профессии (должности) определяются трудовым договором либо путем внесения в него соответствующих дополнений. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.
- 3.7. **Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемой работы (постоянная надбавка)** устанавливается за поручаемую работнику дополнительную работу по такой же профессии (должности) и устанавливается исходя из фонда оплаты труда (ставки заработной платы) работника за фактически отработанное время. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.
- 3.8. **Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника ДООУ (персональная надбавка)**, устанавливается приказом заведующего ДООУ за поручаемую работнику дополнительную работу за рамками должностной инструкции работника, в том числе связанной с функционированием ДООУ, организацией образовательной деятельности (в том числе, при отсутствии в штате ДООУ должности, в чьи обязанности входит выполнение этой работы):
- 3.8.1. руководство (исполнение обязанностей ответственного лица за руководство) охраной труда в ДООУ и техникой безопасности, обеспечение мер комплексной ДООУ – до 150 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
 - 3.8.2. руководство (исполнение обязанностей ответственного лица) аттестацией педагогических работников- до 100 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
 - 3.8.3. исполнение обязанностей члена комиссии (й), назначенной(ых) и утвержденной(ых) приказом заведующего ДООУ - до 50 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
 - 3.8.4. исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации ДООУ, уполномоченного по охране труда, дежурного администратора – до 20% от должностного оклада (базовой части заработной платы), но не более 3000,00 руб.
 - 3.8.5. руководство (исполнение обязанностей по руководству) профессиональным объединением педагогических работников(методическим объединением, проблемной группой, творческой группой) - до 25% от должностного оклада (базовой части заработной платы).
 - 3.8.6. участие в качестве члена городского (краевого) профессионального объединения (проблемной группы, творческой группы, стажировочной площадки, иное) на основании приказа соответствующего органа управления образованием об участии ДООУ в профессиональном объединении - до 50% от должностного оклада (базовой части заработной платы).
 - 3.8.7. исполнение функций педагога-наставника на основании приказа заведующего ДООУ, руководство педагогическими сообществами в детском саду, в том числе, с участием

родительской общественности - до 20 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).

- 3.8.8. организация (исполнение обязанностей ответственного лица за организацию) работы по взаимодействию с общественными объединениями, территориальным общественным самоуправлением, иными организациями социального партнерства – до 50 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.9. руководство разработкой новых направлений деятельности в соответствии с приоритетными направлениями системы образования города Перми и Пермского края, работа по индивидуальному научному плану – до 50% от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.10. осуществление деятельности, связанной с соблюдением конфиденциальности информации в ДОУ- до 150 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.11. осуществление деятельности, связанной с обработкой персональных данных работников и ведением личных дел, обработкой персональных сведений о родителях (лицах, их заменяющих) и воспитанниках– до 200 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.12. осуществление функций уполномоченного лица на осуществление деятельности, связанной с предоставлением родителям (законным представителям) детей компенсации части родительской платы за присмотр и уход в ДОУ - до 200 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.13. организация развивающей предметно пространственной среды в группе, изготовление дидактических (методических) пособий и материалов к мероприятиям и иным формам детской деятельности, оформительские работы в группах (для лиц, в чьи должностные обязанности не входит данная работа) – до 20 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.14. организация работы с детьми различных категорий: с ограниченными возможностями здоровья, детям из семей, имеющих статус семьи, находящейся в социально опасном положении (СОП) в рамках плана (программы) индивидуального сопровождения (образовательного маршрута) – до 50 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.15. организация работы с электронными базами, деятельность с обработкой информации на Интернет-ресурсах системы образования города Перми (дошкольном портале, КПМО, др.) а также с иными информационными ресурсами. - до 200 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.16. пошив и ремонт спецодежды для персонала, мягкого и иного инвентаря, сценических костюмов, тканевых бахил и др. - до 300 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.17. организация мероприятий, направленных на снижение энергозатрат, осуществление контроля за энергоэффективностью, осуществление внебюджетных работ по повышению энергоэффективности ДОУ– до 200 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.18. выступление (участие работника в качестве выступающего) на культурно-массовых мероприятиях, исполнение роли на детских утренниках и культурных мероприятиях, иные формы участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях в ДОУ– до 100 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.19. непосредственное участие работника в мероприятиях по благоустройству территории ДОУ, в субботниках по очистке территории ДОУ и прилегающей территории – до 50% от должностного оклада (базовой части заработной платы).
- 3.8.20. содействие (помощь) в организации и проведении режимных моментов в группах (одевание, раздевание, кормление и др.) – до 20 % от должностного оклада (базовой части заработной платы), для работников, не являющихся педагогическими работниками и не относящихся к основному персоналу);
- 3.8.21. иные дополнительные работы (услуги), не обусловленные трудовым договором и должностной инструкцией, не оговоренные п. 3.8.1. - 3.8.22., определенные конкретным

приказом заведующего ДОУ - до 150 % от должностного оклада (базовой части заработной платы).

3.9. Выплаты в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (надбавка за напряженность) включают:

- 3.9.1. выплата за превышение среднемесячного фактического количества воспитанников в группе относительно нормы предельной наполняемости (группы общеразвивающей направленности – 20 воспитанников; группа комбинированной направленности, имеющей в том числе 5 и более детей с ограниченными возможностями здоровья – 15 воспитанников; группа компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 12 воспитанников, группа компенсирующей направленности для детей с нарушением зрения, для детей с задержкой психического развития – 10 воспитанников) устанавливается воспитателям групп из расчета 250 рублей за 1 ребенка исходя из фактически отработанного времени;
- 3.9.2. за работу с детьми в группах, предоставляющих услугу оздоровительной и (или) компенсирующей направленности – педагогическим работникам не более 20 % от должностного оклада (базовой части заработной платы), иным работникам группы – не более 15 % от должностного оклада (базовой части заработной платы);
- 3.9.3. за осуществление деятельности при переводе ДОУ (группы) на особый санитарно – эпидемиологический режим – до 20 % от должностного оклада (базовой части заработной платы),
- 3.9.4. за исполнение должностных обязанностей при объединении групп в случае необходимости (на время текущего ремонта, в связи с отсутствием воспитателей, в летний период и др.) – до 25 % от должностного оклада (базовой части заработной платы);
- 3.9.5. за превышение количества групп, с которыми работает педагогический работник (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог) относительно нормы – до 100% от должностного оклада.
- 3.9.6. за перенос тяжестей в связи с отсутствием простейших средств механизации труда – до 20% от должностного оклада (для работников, не являющихся педагогическими работниками),
- 3.9.7. за работу на ЭВМ и с иной множительно-копировальной техникой - для лиц, относящихся к руководящему и административному персоналу – до 50% должностного оклада (для руководящего и административного персонала).
- 3.9.8. за проведение погрузочно – разгрузочных работ, производимых вручную – до 50% от должностного оклада (базовой части заработной платы);
- 3.9.9. за осуществление деятельности в ДОУ, закрытом на текущий (капитальный) ремонт – до 30% от должностного оклада (базовой части заработной платы).

4. Порядок установления компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) заведующему и лицу, исполняющему обязанности заведующего ДОУ.

- 4.1. Заведующему ДОУ, а также исполняющему обязанности заведующего ДОУ на период вакансии должности, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) устанавливаются на общих основаниях в порядке и в размерах, определенных нормативными актами департамента образования администрации г.Перми.
- 4.2. Работнику ДОУ, исполняющему обязанности заведующего ДОУ на период временной нетрудоспособности, отпуска или иного отсутствия последнего, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) по данной должности устанавливаются в соответствии с приказом департамента образования администрации г.Перми. Данному работнику на период исполнения обязанностей заведующего сохраняются также все виды выплат компенсационного характера, установленные ему ранее по основной должности.

5. Порядок разрешения споров. Заключительные положения.

- 5.1. В случае возникновения трудового спора по установлению компенсационных выплат каждый работник ДОУ имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, в том числе, действующие в ДОУ.
- 5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, определенном действующим законодательством и локальными нормативными актами ДОУ.