Сверчкова
Татьяна
Владимировна

Подписано цифровой подписью:
Сверчкова Татьяна Владимировна
Дата: 2022.06.06 14:52:45 +03'00'

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №4» города Сосновый Бор
(МБДОУ «Детский сад №4»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ «Детский сад №4»
_____И.В. Леонова
«03» 06 _____2022 г

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад № 4»
№ 63 ОД от 03.06.2022 г

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 4»
Протокол № 4 от 03.06.2022г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» города Сосновый Бор

2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» города Сосновый Бор (далее по тексту - Положение) регулирует вопросы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4» города Сосновый Бор (далее по тексту - учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Сосновоборский городской округ Ленинградской области (далее - Сосновоборский городской округ), Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением.
Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения - правовыми актами уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Сосновоборского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее профессии и должности, финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

1.5. Заработная плата работников состоит из:
- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается правовым актом администрации Сосновоборского городского округа, исполняющей функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений в кратности от 1 до 5. Установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал, не допускается.

1.8. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.9. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением или муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

1.10. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.11. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую и стимулирующую части.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации, выплаты компенсационного характера всех работников учреждения формируют базовую часть фонда оплаты труда и являются гарантированными (постоянными) выплатами.

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь формируют стимулирующую часть фонда оплаты труда, которая является переменной величиной.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается как разность фонда оплаты труда работников и базовой части фонда оплаты труда.

При увеличении штатной численности работников, размера повышающего коэффициента, уровня квалификации для конкретного работника или размера выплат компенсационного характера, базовая часть фонда оплаты труда увеличивается, а стимулирующая часть фонда оплаты труда — соответственно уменьшается.

Базовая часть фонда оплаты труда формируется на основании штатного расписания и тарификационного списка, включающего все составные части гарантированных выплат в соответствии с разделами 2 и 3 настоящего Положения.

1.12. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения, экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.13. Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении расчетной величины решением совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа - с даты введения новой расчетной величины;

- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного, отраслевого звания - со дня присвоения соответствующего звания;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создаются:

- тарификационная комиссия - для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и расчета выплат компенсационного характера (не реже одного раза в

- комиссия по оплате труда, компетенция и порядок деятельности которой, приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

1.15. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и числа рабочих дней в разные месяцы года.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающий коэффициент уровня квалификации

2.1. Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная решением совета депутатов Сосновоборского городского округа о бюджете Сосновоборского городского округа.

2.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника определяется по формуле:

$$ДО = РВ \cdot К, \text{ где}$$

ДО - РАЗМЕР оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, в рублях;

РВ - расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения в рублях;

К - межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 настоящего Положения).

Для педагогических работников, выполняющих педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю, ставка заработной платы определяется по формуле:

$$ДО = РВ \cdot К \cdot \frac{Ф}{Н}, \text{ где}$$

ДО - ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

РВ - расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 Положения, в рублях;

К - межуровневый коэффициент по соответствующей профессии, должности (пункт 2.3 Положения);

Ф - фактический объем педагогической работы, в часах;

Н - норма часов педагогической работы в неделю для соответствующей должности, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Межуровневый коэффициент К по соответствующим профессиям, должностям составляет: (В таблице 1 указаны межуровневые коэффициенты согласно муниципальным правовым актам по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписание МБДОУ).

Таблица 1

Профессия, должность	Межуровневый коэффициент
Педагогический персонал	
Старший воспитатель	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	с высшим образованием – 2,0, без высшего образования – 1,7
Учебно-вспомогательный персонал	
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,5, без высшего образования – 1,35
Бухгалтер, экономист	1,95
Контрактный управляющий	2,5
Делопроизводитель, калькулятор, кассир	1,2
Обслуживающий персонал	
Дворник, грузчик, кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений	1,05
Швея, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	1,2

здания	
Шеф-повар	1,7
Повар 6 разряд	1,4
Повар 4-5 разряд	1,2
Медицинская сестра (диетическая)	1,75

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника КК определяется по формуле:

КК = КВ + ПЗ + УС, где:

КВ – коэффициент за квалификационную категорию в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения,

ЗВ - коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения,

УС - коэффициент за ученую степень в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за квалификационную категорию КВ устанавливается педагогическим работникам в размере:

Категория	**Коэффициент**
Высшая	0,3
Первая	0,2

2.6. Коэффициент за почетные, отраслевые звания ЗВ устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в следующих размерах:

Звание	**Коэффициент**
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания: - Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - Почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»	0,10

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий коэффициент устанавливается по максимальному значению.

2.7. Коэффициент за ученую степень УС устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, входящие в профессиональную квалификационную группу (ПКГ) должностей педагогических работников (третий и четвертый квалификационные уровни), при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Ученая степень	**Коэффициент**
Кандидат наук	0,07
Доктор наук	0,15

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника устанавливается комиссией по оплате труда учреждения.

2.8. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле:

ВК = ДО · КК

Применение повышающего коэффициента уровня квалификации не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается в дальнейшем при определении размеров выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы.

2.9. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением, главного бухгалтера устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения в соответствии с должностным окладом заведующего учреждением, рассчитанным в соответствии с постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 26 октября 2020 г. № 2118 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Сосновоборского городского округа по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с заведующим учреждением. Размеры должностных окладов составляют:

Должность	**Размер должностного оклада, в процентах от должностного оклада заведующего учреждением**
Заместитель заведующего учреждением по учебно-воспитательной работе	90
Заместитель заведующего учреждением по хозяйственной работе	90
Заместитель заведующего учреждением по безопасности	90
Главный бухгалтер	90

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера, не образующие новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы:

- выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за выполнение в течение установленной продолжительность рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

3.1.1. **Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**:

3.1.1.1. <u>за работу на группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами</u>: размер выплаты к ставке заработной платы работникам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц -20%:

- педагогическим работникам выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или в соглашении с работником;

- младшим воспитателям выплата назначается в полном размере в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или в соглашении с работником.

3.1.1.2. <u>за сверхурочную работу</u>: сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Базу для расчета оплаты за сверхурочную работу составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного характера за работу с вредными условиями труда. Стоимость часа работы определяется

аналогично порядку, указанному в пункте 3.1.1.3. Положения. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.1.1.3. за работу в ночное время: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время рассчитывается следующим образом: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за месяц делится на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по соответствующей профессии, должности. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в году на 12;

3.1.1.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

Базу для расчета оплаты за работу выходные и нерабочие праздничные дни составляют оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер оплаты определяется аналогично порядку, указанному в пункте 3.1.1.3. Положения;

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.

3.1.2. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда**:

3.1.2.1. конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в учреждении специальной оценке условий труда и утверждаются приказом (распоряжением) по учреждению с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором;

3.1.2.2. по результатам специальной оценки условий труда приказом (распоряжением) по учреждению утверждается перечень профессий и должностей работников учреждения, которым устанавливается повышение оплаты труда за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда с указанием размера повышения. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, осуществление указанной выплаты не производится;

3.1.2.3. размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников ДОУ согласно проведённой специальной оценке условий труда составляет:

Степень вредности условий труда	**Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы**
Вредные условия труда 1 степени (класс 3.1)	4
Вредные условия труда 2 степени (класс 3.2)	8

3.1.2.4. выплаты за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляются пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

3.1.3. **Выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии должности)**:

3.1.3.1. работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности):

- доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);

- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по другой или такой же профессии (должности);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.3.2. размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.1.3.3. размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника (за исключением сверхурочной работы);

3.1.3.4. работнику, замещающему более квалифицированного работника, оплата производится в соответствии с имеющейся у него (ниже, чем у замещаемого работника) квалификацией;

3.1.3.5. за педагогическую работу, выполняемую воспитателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, включая исполнение обязанностей временно отсутствующего сменяющего работника вследствие его неявки, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы в одинарном размере.

3.2. При выполнении служебной командировки оплата производится из расчета среднего должностного оклада.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.4. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по другой или такой же профессии (должности), расширение зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся за счет средств, предусмотренных на выплаты компенсационного характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, сложившейся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) вследствие наличия вакантных должностей, временной нетрудоспособности работников или предоставления отпусков без сохранения заработной платы и по другим причинам, независимо от числа лиц, которым указанные доплаты устанавливаются.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты)

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ и за работу, не входящую в должностные обязанности, но продиктованную интересами производства;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.1. настоящего Положения, не допускается.

4.2. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда по соответствующему штатному расписанию на текущий месяц и не переносятся на следующие месяцы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов, а при детском травматизме по вине работника (без потери д/дней - до 50%, с потерей д/дней - б/л -100%), за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации (заполнение критериев самооценки, портфолио с материалами результативности и др.), необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

- создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставления услуг (выполнения) работ (нарушение педагогической и моральной этики в отношении с детьми, родителями (законными представителями) и сотрудниками МБДОУ, создание неблагоприятного морально-психологического климата конкретно в группе и в учреждении, распускание слухов, разглашение сведений о работниках, касающихся частной жизни и работе учреждения, выяснение отношений и др.);

- невыполнение учреждением муниципального задания;

- недостижение средних значений целевых показателей по Сосновоборскому городскому округу;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения (халатное отношение к сохранности материальных ценностей МБДОУ: технологического оборудования и другого имущества МБДОУ, его умышленная порча) или иного причинения ущерба действиями работника;

- невыполнение или нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей;

- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарно-эпидемиологического режима; наличие замечаний по организации деятельности по присмотру и уходу (питание, сон, прогулка и другие режимные моменты);

- отсутствие результатов в работе с родителями (законными представителями) воспитанников (большая задолженность по родительской плате, конфликтные ситуации, отсутствие взаимопонимания, несвоевременное доведение информации до родителей воспитанников, обоснованные жалобы и обращения родителей);

- наличие замечаний внутреннего (административного и должностного) и внешнего (надзорные органы) контроля (по результатам проверок);

- при вынесении дисциплинарного взыскания;

- пассивное отношение к жизнедеятельности ДОУ;

- при нарушении корпоративной культуры (установленных норм, правил, традиций);

- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и вакцинации.

Основанием для не назначения или снижения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат), является служебная записка руководителя, координирующего деятельность работника. Решение о конкретном размере и сроках снижения или не назначении выплат стимулирующего характера (премиальных выплат) принимается комиссией по оплате труда с учетом тяжести дисциплинарного проступка (если выплаты снижаются или отменяются вследствие получения работником дисциплинарного взыскания) или иных факторов, указанных в настоящем пункте.

4.4. При премировании работников учитывается:

- исполнительская дисциплина;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение 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 работника в выполнении важных работ, мероприятий для бесперебойной работы учреждения и функционирования в режиме опережающего развития.

4.5. Стимулирующие выплаты (премиальные выплаты) выплачиваются в пределах имеющихся средств, в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц, квартал, год выплаты стимулирующего характера работникам учреждения не выплачиваются и не переносятся на следующие периоды (месяц, квартал, год). Максимальным размером премия для конкретного работника по итогам работы не ограничена.

4.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- <u>в полном объеме</u> - премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

- <u>за фактически отработанное время</u> - премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год начисляются за фактически отработанное время и пропорционально занимаемой штатной единицы (ставки): (Например: работник работает на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на 0,5/0,25 ставки штатной единицы, при начислении стимулирующих выплат количество заработанных баллов не уменьшается, а количество рабочих дней умножается на 0,5/0,25 ставки). За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

Премиальные (стимулирующие) выплаты за достижение конкретного результата не зависят от объема работы работника (целой или доли ставки (штатной единицы).

До первой оценки деятельности вновь принятого работника или переведенного на другую должность внутри учреждения, ему могут засчитываться показатели работы в этой же организации, в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

4.7. **Премиальные выплаты по итогам работы**:

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляются по итогам работы всего учреждения и по итогам работы конкретного работника.

4.7.2. Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее — КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с Приложениями 2, 6 к настоящему Положению. Показатели оценки эффективности могут быть изменены в течение года на основании решения общего собрания работников учреждения.

4.7.3. Премиальные выплаты за месяц выплачиваются в соответствии с установленными критериями результативности деятельности (Приложение 2), премиальные выплаты за квартал выплачиваются при выведении среднего балла критериев результативности за квартал, премиальные выплаты за год выплачиваются по итогам работы всего учреждения и в зависимости от личного вклада каждого работника в соответствии с критериями Приложения 6.

4.7.4. Размеры премиальных выплат по итогам работы рассчитываются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента уровня квалификации или в рублях. Конкретные единицы измерения указываются по каждому конкретному показателю, критерию.

4.7.5. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах, направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.7.6. При балльной оценке размер выплаты по соответствующему показателю, критерию рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному показателю, критерию.

Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.7.5. Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по премиальным выплатам по итогам работы. Полученная сумма для премиальных выплат округляется до сотых рублей. (Например: 5321 округляется до 5 300, 5358 округляется до 5 400).

4.7.7. Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения для каждой категории работников отдельно в соответствии с выделенными субсидиями: из областного бюджета (педагогические работники, младшие воспитатели, прочий персонал: административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал), из местного бюджета.

4.7.8. В отношении конкретного работника КПЭ и (или) критерии оценки деятельности устанавливаются настоящим Положением и/или трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.8. **Стимулирующая надбавка по итогам работы**:

4.8.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, или на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

4.8.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу) и выплачивается в течение следующего периода. Стимулирующая надбавка по итогам работы за I квартал выплачивается равными частями во втором квартале (апреле, мае и июне), за II квартал - в третьем квартале (июле, августе и сентябре), за III квартал - в четвертом квартале (октябре, ноябре, декабре), за IV квартал - в первом квартале нового года (январе, феврале, марте).

4.8.3. Для расчета стимулирующей надбавки по итогам работы используются критерии оценки деятельности работников учреждения в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

4.9. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, за дополнительные или сверхнормативные виды работ и за работу, не входящую в должностные обязанности, но продиктованную интересами производства.**

4.9.1. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ, за дополнительные или сверхнормативные виды работ и за работу, не входящую в должностные обязанности, но продиктованную интересами производства может быть выплачена работнику в следующих случаях (критериях) (Приложение 4):

- организация устранения последствий аварий в учреждении, в том числе связанных с

неблагоприятными погодными условиями (бурелом, наледь, затопление и прочее);

- организация и проведение внеплановых ремонтов, связанных с возникновением внештатных ситуаций;

- уборка большого количества снега, воды после сильных снегопадов, таяния снега, затоплений и т.д.;

- проведение внеплановых генеральных уборок в учреждении (ремонты, санобработка и прочее);

- работы по благоустройству, озеленению и уборке территории учреждения;

- предоставление внеплановой информации по разовым запросам: подготовка и сдача отчетности, заполнение мониторингов и баз данных и прочее;

- организация и проведение конкурсов, праздников, мероприятий разной направленности различного уровня;

- изготовление декораций, сценических костюмов, театральных кукол, плакатов, баннеров, макетов для мероприятий и конкурсов разной направленности и различного уровня;

- выполнение заданий и поручений руководителя, учредителя;

- участие в работе различных комиссий и оформление необходимых документов (протоколы, подбор материалов и т.д.), организация и проведение конкурсов, состязаний, выставок, конференций и т.п.;

- руководство работой творческой группы и оформление необходимых документов;

- выполнение работ по подготовке заседаний и совещаний, проводимых заведующим учреждением (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведение и оформление протоколов заседаний и совещаний;

- выполнение должностных обязанностей вне места нахождения основного рабочего места работника (за исключением нахождения соответствующего работника МБДОУ в командировке, оформленной в установленном порядке распоряжением приказом МБДОУ);

- выполнение других дополнительных или сверхнормативных видов работ и работ, не входящих в должностные обязанности, но продиктованных интересами производства.

4.9.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ назначается работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания).

4.9.3. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

4.9.4. Для назначения премиальной выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ готовится служебная записка с информацией об объеме и результатах выполненной работы, сроках ее выполнения, о размере премии. Служебная записка визируется непосредственным руководителем работника и направляется заведующему учреждением.

4.9.5. Заведующий учреждением проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным пунктом 4.9.1. Положения, и заявленному размеру премии.

4.9.6. Решение о выплате премии оформляется приказом учреждения.

4.9.7. На премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ направляется не более 5 процентов средств базовой части фонда оплаты труда.

4.9.8. Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ не выплачивается работнику в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 80, пунктами 3, 5-9, 11 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. **Профессиональная стимулирующая надбавка**

4.10.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров. Размер надбавки может устанавливаться в процентах (до 80%) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в рублях (не более 10 000 рублей).

4.10.2. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается сроком на один год и выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.11. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)**:

4.11.1. Работникам учреждения производятся премиальным выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам (День учителя);

- к юбилейным датам работника, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

4.11.2. Премиальная выплата в связи с награждением работников МБДОУ государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой федеральных органов исполнительной власти, наградой Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, не

устанавливается и не выплачивается в случае, если данная награда получена (вручена) работнику МБДОУ с денежным поощрением от награждаемой стороны.

4.11.3. Суммарный объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% (двух процентов) фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5. Материальная помощь

5.1. В целях социальной поддержки работников МБДОУ на основании их личного заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, им может быть выплачена (оказана) один раз в течение года материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может быт выплачена в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 200lг. №201), по ходатайству работника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение работника;
- смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей) работника на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родство с работником;

5.3. Период обращения за материальной помощью - в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

5.4. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению руководителя подразделения нуждающегося работника с предоставлением оснований (длительный б\л, выписки из медицинской карты с назначениями и платежные документы на дорогостоящее обследование и лечение работника, документы об установлении инвалидности, справки и свидетельства из соответствующих органов и др.).

5.5. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось МБДОУ, или бывшего работника, уволившегося из МБДОУ в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

5.6. По представлению руководителя структурного подразделения, выборного профсоюзного органа МБДОУ возможно оказание единовременной материальной помощи работнику/работникам в случае его/их тяжелого материального положения.

5.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании письменного заявления работника с предоставлением оснований (справок из соответствующих органов) и в соответствии с п.5.1., 5.4. настоящего Положения.

5.8. Оказание материальной помощи происходит только на основании приказа руководителя учреждения

5.9. В учреждении могут устанавливаться иные социальные выплаты, доплаты и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.10. На материальную помощь направляются средства в размере, не превышающем 2 процентов фонда оплаты труда.

6. Порядок проведения оценки деятельности работников для назначения премиальных выплат по итогам работы и стимулирующей надбавки по итогам работы

6.1. Оценка деятельности работников проводится:

- для назначения премиальных выплат по итогам работы за месяц - в период с 26 по 29 число каждого месяца;
- для назначения премиальных выплат по итогам работы за квартал - в период с 26 по 29 число последнего месяца квартала;
- для назначения премиальных выплат по итогам работы за год - в период с 15 по 20 декабря;
- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал - в период с 26 по 29 число

последнего месяца квартала;

- для назначения стимулирующей надбавки по итогам работы за календарный год - в период с 15 по 20 декабря;

Результаты труда, полученные после оценки деятельности работников за текущий отчетный период, учитываются в следующем отчетном периоде.

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией по оплате труда на основании предоставленной работниками информации о результатах трудовой деятельности и оценочного листа работника по форме согласно Приложения 5 к настоящему Положению.

6.3. Оценочный лист работника составляется и представляется с материалами в комиссию по оплате труда его непосредственным руководителем не позднее даты начала проведения оценки деятельности работников.

6.4. Работники учреждения предоставляют непосредственным руководителям информацию о результатах трудовой деятельности в течение отчетного периода (до даты начала проведения оценки деятельности работников).

6.5. Рассматривание оценочных листов работников учреждения и подсчет баллов проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии. По количественно неизмеряемым КПЭ и критериям оценки деятельности комиссией по оплате труда проводится экспертная оценка. Результаты экспертной оценки деятельности работника фиксируются в оценочном листе работника.

6.6. В течение двух рабочих дней со дня подписания протокола результаты экспертной оценки утверждаются приказом учреждения.

6.7. В течение двух рабочих дней работникам необходимо ознакомиться с результатами экспертной оценки (утвержденными баллами) под подпись.

6.8. В случае несогласия с оценкой результатов деятельности работник учреждения в течение двух рабочих дней с момента ознакомления с результатами оценки вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по оплате труда. За ним также остается право самостоятельно или с участием своего представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (заведующим). Комиссия по оплате труда рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение трех рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

6.9. По итогам оценки деятельности работников издается приказ учреждения об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения на соответствующий период.

7. Стимулирующая премиальная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности учреждению

7.1. Работникам ДОУ может быть установлена стимулирующая премиальная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения.

7.2. Стимулирующая премиальная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности учреждения может быть выплачена по итогам работы за месяц, квартал и за текущий расчетный (календарный) год.

7.3. Стимулирующая премиальная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности учреждению, по итогам работы работника МБДОУ за месяц и за квартал начисляется с учетом фактически отработанного времени в соответствующем расчетном периоде, за который начисляется и выплачивается данная стимулирующая премиальная выплата.

7.4. Фактически отработанное время не включает в себя период нахождения работника ДОУ в отпуске (оплачиваемом или неоплачиваемом), а также период временной нетрудоспособности.

8. Заключение

8.1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.