

ПРИНЯТО

На общем собрании работников Учреждения
Протокол № 1 от 26.01.2024 года

Учтено мнение

Первичной профсоюзной организации
МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка»

Протокол № 1 от 26.01.2024

Председатель ППО

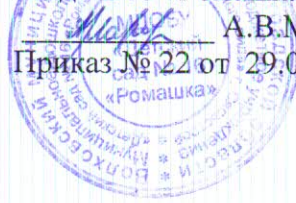
 Н.И. Головкина

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОБУ «Детский
сад № 16 «Ромашка»

 А.В. Марчишина

Приказ № 22 от 29.01.2024 года



Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением администрации Волховского муниципального района Ленинградской области от 30.06.2020 № 1681.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем – заведующим Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад №16 «Ромашка» комбинированного вида» г.Сясьстрой (далее – МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка») и работниками МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» (далее – работники).

1.4. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.5. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в постановлении администрации Волховского муниципального района от 30.06.2020 года №1680 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Волховского муниципального района Ленинградской области и муниципального образования город Волхов Волховского муниципального района Ленинградской области».

1.6. 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 постановлением администрации Волховского муниципального района Ленинградской области (далее – уполномоченный орган).

1.7. Все дополнения и изменения в Положение вводятся приказом руководителя Учреждения с учётом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка».

1.8. Срок Положения неограничен и действует до принятия нового.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставки заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения, а руководителя учреждения – правовым актом уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работникам (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).

Установление различных размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом ограничений, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой представительным органом муниципальной власти на очередной финансовый год и на плановый период, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих данного учреждения.

2.7. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки).

2.8. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$VK_i = DO_{ix}(KK_i - 1),$$

где:

DO_i - должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i -го работника;

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_1 = 1 + KV_i * PZ_i * YC_i,$$

где:

KV_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

PZ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

YC_i - надбавка за ученую степень для i -го работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию или знаку, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»	0,30
Почетное звание «Заслуженный», звание «Отличник народного просвещения»; звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания и знаки	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания или знака.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий и знаков надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.12. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом, в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

Руководителям, имеющим звания, знаки и ученую степень, устанавливаются надбавки в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

2.13. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.14. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}},$$

где:

СДО_j - СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} - штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения и изменения расчетной величины.

2.15. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.16. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно таблице:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Дошкольные образовательные учреждения	-	свыше 300	до 300	до 150	до 100	до 50

Условия расчета суммы баллов по объемным показателям деятельности учреждений, характеризующим масштаб управления, представлены в таблице:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество воспитанников в ДОУ	За каждого воспитанника	1

Примечания:

Контингент воспитанников образовательных учреждений определяется:

- по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на 1 января;

2.17. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются нормативно - правовыми актами уполномоченного органа.

2.18. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяются надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания, знаки и надбавка за ученую степень, определяемые в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется по формуле:

$$ВКРi = ДОi \times (ПЗi + УСi - 1),$$

где:

ДОi - должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

ПЗi - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания и знаки для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

УСi - надбавка за ученую степень для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение вышеперечисленных надбавок к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада. выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение года.

3.6. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.7. Работникам ДОУ, занятым на работах с особыми условиями труда (в группах компенсирующей направленности) устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20% должностного оклада.

К работникам, занятым на работах с особыми условиями труда относятся: воспитатели; прочий педагогический персонал, непосредственно работающий с детьми в таких группах; младшие воспитатели.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка».

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям – профессиональные праздники (День дошкольного работника), 8 Марта, 23 февраля, Новый год).

Руководителю учреждения могут быть установлены только стимулирующие выплаты, указанные в подпунктах «а», «в» и «д» настоящего пункта и осуществляются по решению уполномоченного органа.

4.3. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2 настоящего Положения, не допускается.

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:
руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) конкретного работника.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения,
работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

4.7. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим базовым требованиям:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ должна обеспечивать возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ должно в преобладающей степени зависеть от усилий соответственно учреждения, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ должна предполагать однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не должно вести к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;
- для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.9. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый в баллах.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник).

4.10. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны быть установлены:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в рублях, соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки

деятельности имеет высокую значимость, также рекомендуется устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.12. Показатели премиальных выплат формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений за предыдущий месяц:

Категория должностей	Максимальное количество баллов	Примечание
Административный персонал	До 100 баллов	Приложение № 2
Педагогический персонал	До 100 баллов	Приложение № 1
Учебно-вспомогательный персонал	До 30 баллов	Приложение № 2
Обслуживающий персонал	До 30 баллов	Приложение № 2

4.13. Порядок определения размера премиальной выплаты.

4.13.1. Методика определения персонального размера премиальной выплаты работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

4.13.2. Размер премиальной выплаты не зависит от разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

4.13.3. При определении персонального размера премиальной выплаты работника по итогам отчетного периода:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премиальной выплаты, находится их общая сумма;
- вычисляется *коэффициент трудового участия*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется *коэффициент премиальной выплаты* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты премиальной выплаты суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется *коэффициент премиальной выплаты*;
- общий фонд делится на коэффициент премиальной выплаты (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премиальной выплаты);
- премиальная выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премиальной выплаты* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премиальной выплаты.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно - ставочной части заработной платы работника.

4.15. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена:

- на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал;
- на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год;
- до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

4.16. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в

соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.17. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений - правовым актом уполномоченного органа),

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением - до сведения работников, уполномоченным органом - до сведения руководителей учреждений.

4.18. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.19. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов окладно- ставочной части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ не должен быть менее 20 и не более 100 процентов окладно- ставочной части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.21. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам работников;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

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

4.23. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к окладно- ставочной части заработной платы в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается приказом заведующего сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.24. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен при наступлении определенных событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Перечень событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей для руководителя учреждения и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, который в том числе должен предусматривать уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявлении в отчетном периоде фактов предоставления не достоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

Перечень событий (условий), характеризующих неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей для прочих работников учреждений, и соответствующие размеры сокращений стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором.

4.25. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами руководителя Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 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 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района

6.1. МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» при формировании своего плана финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы) планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j - размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.2 и 3.8 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и окладно-ставочной части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда учреждения.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района формируются тарификационные списки педагогических работников учреждений образования.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Иные вопросы по оплате труда.

7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в суммовом выражении на основании приказа руководителя.

8. Показатели премиальных выплат.

8.1. Перечень показателей премиальных выплат может быть дополнен по предложению Совета Учреждения, Педагогического совета ДОУ, Первичной профсоюзной организации МДОБУ «Детский сад №16 «Ромашка» не чаще 1 раза в год.

8.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников дошкольного образовательного учреждения:

- для административных работников (заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по АХЧ, заместитель заведующего по безопасности, главный бухгалтер);

- для педагогических работников (воспитатели, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель);
- для непедагогических работников (младшие воспитатели, бухгалтер, специалист по закупкам, завхоз, специалист по охране труда, делопроизводитель);
- для тех. персонала образовательного учреждения (кладовщик, повар, кухонный рабочий, рабочий по обслуживанию здания и сооружений, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша, сторож, дворник, уборщик служебных помещений).

**Показатели премиальных выплат педагогическим работникам
МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка»**

Воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель,
инструктор по физической культуре

№ п/п	Показатели	Критерии	Примерное количество баллов
1	2	3	4
1.	Профессиональный рост педагога	Активное участие в работе методических объединений – до 2 баллов. Активное участие в мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, круглые столы и т.д.), публикации методических разработок – до 3 баллов. Участие в конкурсах профессионального мастерства: -муниципальный уровень – 5 баллов (очное участие), 3 балла (заочное участие); -региональный уровень – 7 баллов (очное участие), 5 баллов (заочное участие); -федеральный уровень – 10 баллов (очное участие), 7 баллов (заочное участие). Победитель – 5 баллов, призер – 3 балла. Участие в работе системы наставничества ДОУ - 2 балла	1-22
2.	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ	Активное участие в педагогических советах, семинарах, мастер-классах, творческих и рабочих группах – до 2 баллов. Организация конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований и иных мероприятий для воспитанников – до 3 баллов. Проведение открытых занятий – 2 балла.	1-7
3.	Позитивные результаты воспитательно-образовательной деятельности	Высокая результативность работы в ходе контроля, открытых мероприятий – до 5 баллов. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, ГТО (в зависимости от уровня и наличия наград) – до 3 баллов. Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды, соответствующей возрасту детей – до 3 баллов. Работа со сложным контингентом детей (дети-инвалиды, из социально-неблагополучных семей, адаптивные дети), работа по индивидуальному	1-22

№ п/п	Показатели	Критерии	Примерное количество баллов
1	2	3	4
		образовательному маршруту воспитанника – до 4 баллов Высокое качество реализации образовательной программы ДООУ – до 5 баллов. Общественная деятельность (работа комиссий, участие в мероприятиях, праздниках ДООУ) – до 2 баллов	
4.	Обеспечение высокой посещаемости	80% и более - 10 баллов от 75% до 79% - 5 баллов	1-10
5.	Использование современных педагогических технологий, инновационных образовательных моделей	Создание презентаций, интерактивных пособий - 1 балл Дистанционные формы взаимодействия с воспитанниками и их родителями – 1 балл Проектная деятельность – 2 балла	1-4
6.	Взаимодействия с семьями воспитанников	Совместные мероприятия с семьями воспитанников - до 4 баллов Включение родителей в деятельность ДООУ - до 2 баллов Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг (положительные отзывы на сайте bus.gov.ru) – до 2 баллов.	1-7
7.	Информационная открытость учреждения	Освещение деятельности в средствах массовой информации: -сайт, офиц.страница ДООУ в ВКонтакте – 1 балл. -печатные СМИ - до 2 баллов.	1-3
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков предоставления отчетной документации – до 2 баллов Образцовое соблюдение педагогической этики - 1 балл Образцовое соблюдение трудовой дисциплины - 1 балл Отсутствие замечаний в соблюдении режима дня воспитанников – 1 балл	1-5
9.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		1-10
10.	За преданность профессии	5-10 лет – 2 балла 10-15 лет – 4 балла 15-20 лет – 6 баллов 20-25 лет – 8 баллов более 25 лет – 10 баллов	1-10

Старший воспитатель

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Организация работы методического кабинета	5
Качественное ведение методической документации	5
Организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ	5
Работа в государственных информационных системах	5
Участие в инновационной, экспериментальной работе ДООУ	5
Подготовка педагогических работников к аттестации, к конкурсам педагогического мастерства, трансляции педагогического опыта	5
Организация мероприятий муниципального, регионального уровня на базе ДООУ	5
Наличие детей победителей, призеров конкурсов, соревнований:	5
-муниципальный уровень	
-региональный уровень	5-15
-федеральный уровень	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	50
Итого	100

Размеры премиальных выплат сокращаются за:

1.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	100%
2.	Нарушение трудовой дисциплины	50%
3.	Наличие обоснованных жалоб родителей	50%
4.	Нарушение должностной инструкции, инструкции по охране труда	50%

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда и стимулировании
работников МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка»

**Показатели премиальных выплат работникам
МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка»**

Заместитель заведующего по УВР

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Организация работы методического кабинета	5
Качественное ведение методической документации	5
Организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ	5
Работа в государственных информационных системах	5
Участие в инновационной, экспериментальной работе ДОУ	5
Подготовка педагогических работников к аттестации, к конкурсам педагогического мастерства, трансляции педагогического опыта	5
Организация мероприятий муниципального, регионального уровня на базе ДОУ	5
Наличие детей победителей, призеров конкурсов, соревнований: -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень	5-15
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	50
Итого	100

Заместитель заведующего по АХЧ

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Обеспечение выполнения требований СанПиН, СП, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения в соответствии с действующим законодательством	10
Качественное ведение документации	5
Работа в государственных информационных системах	5
Бесперебойная работа всех служб, связанная со своевременным заключением и исполнением договоров	5-10
Подготовка документов для исполнения требований надзорных органов, суда	5
Отсутствие нарушений при прохождении проверок контрольно-надзорных органов	5
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ДОУ	5
Организация профилактических мероприятий по пожарной безопасности, энергосбережению	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50
Итого	100

Заместитель заведующего по безопасности

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Обеспечение выполнения требований СанПиН, СП, антитеррористической безопасности, ГО и ЧС в соответствии с действующим законодательством	10
Высокое качество взаимодействия с территориальными службами безопасности	5
Качественное ведение документации	5
Подготовка документов для исполнения требований надзорных органов, суда	5
Работа в государственных информационных системах	5
Высокое качество подготовки и организация мероприятий по обеспечению безопасности, антитеррористической защищенности ДОУ	5
Организация профилактической работы по безопасности в ДОУ	5
Отсутствие нарушений при прохождении проверок контрольно-надзорных органов	5
Освещение профилактической работы ДОУ в СМИ	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50
Итого	100

Главный бухгалтер

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана	10
Своевременное и качественное предоставление отчетности	10
Внедрение новых программ, подготовка экономических расчетов	10
Качественное ведение документации	10
Соблюдение норм действующего законодательства РФ	10
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	50
Итого	100

Бухгалтер

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Своевременное оформление в установленном порядке документов	5
Своевременное и качественное предоставление отчетности	5
Бесперебойная работа ДОУ, связанная со своевременным заключением договоров с поставщиками	5
Качественное ведение документации	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	10
Итого	30

Специалист по закупкам

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Качественное ведение документации	5
Бесперебойная работа всех служб, связанная со своевременным заключением и исполнением договоров	5
Подготовка документов для исполнения требований надзорных органов, суда	5
Отсутствие нарушений при прохождении проверок контрольно-надзорных органов	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5
Итого	30

Завхоз

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Обеспечение выполнения требований СанПиН, СП, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения в соответствии с действующим законодательством	5
Качественное ведение документации	5
Работа в государственных информационных системах	5
Отсутствие нарушений при прохождении проверок контрольно-надзорных органов	5
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ДОУ	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5
Итого	30

Специалист по охране труда

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Разработка локальных актов по ОТ и других нормативных актов с учетом требований федерального законодательства, качественное ведение документации	5
Своевременное и качественное предоставление отчетности, разработка и подготовка необходимых документов для администрации ДОУ	5
Организация контрольных мероприятий за соблюдением требований охраны труда в ДОУ	5
Организация мероприятий по выполнению требований охраны труда	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	5
Итого	30

Делопроизводитель

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Качественное оформление и ведение документации	5
Работа в государственных информационных системах	5
Своевременная подготовка необходимых документов для администрации ДОУ.	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	10
Итого	30

Младший воспитатель

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое качество ежедневной и генеральной уборки помещений, ответственное отношение к сохранности имущества	5
Увеличение объема работ (подготовка помещений ДОУ к новому учебному году, к летнему сезону, помощь в работе групп раннего возраста, работа со сложным контингентом детей)	5
Участие в общественной жизни ДОУ (праздники, субботники, комиссии)	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	10
Итого	30

Уборщик служебных помещений

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	6
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	6
Ответственное отношение к сохранности имущества	6
Содержание помещений в надлежащем состоянии, качественное выполнения уборки помещений ДОУ	6
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	6
Итого	30

Дворник

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда, СанПиН, СП.	5
Содержание территории в надлежащем состоянии, качественное выполнения уборки территории ДОУ	5
Ответственное отношение к сохранности имущества	5
Увеличение объема работ	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	10
Итого	30

Кладовщик

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	5
Ответственное отношение к сохранности имущества	5
Итоги ревизорских проверок	5
Своевременное и качественное ведение отчетности, подготовка необходимых документов для администрации ДОУ.	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	5
Итого	30

Повар

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	6
Образцовое соблюдение СанПиН, СП и образцовую организацию детского питания	6
Обеспечение качественного питания	6
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	6
Ответственное отношение к сохранности имущества	6
Итого	30

Кухонный рабочий

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение СанПиН, СП.	5
Образцовое соблюдение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	5
Ответственное отношение к сохранности имущества	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	10
Итого	30

Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастилянша

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	5
Ответственное отношение к сохранности имущества	5
Обеспечение качественной стирки спецодежды, белья, съемного инвентаря	5
Увеличение объема работ	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	5
Итого	30

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем состоянии	5
Ответственное отношение к сохранности имущества	5
Обеспечение качественного выполнения ремонтных работ	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	10
Итого	30

Сторож

Показатели	Максимально возможный балл по каждому критерию
Образцовое соблюдение требований СанПиН, СП, выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда	5
Образцовое содержание рабочего места в надлежащем состоянии	5
Ответственное отношение к сохранности имущества ДОУ	5
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	10
Итого	30

Размеры премиальных выплат работникам МДОБУ «Детский сад № 16 «Ромашка» сокращаются за:

1.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	100%
2.	Нарушение трудовой дисциплины	50%
3.	Наличие обоснованных жалоб родителей	50%
4.	Нарушение должностной инструкции, инструкции по охране труда	50%