

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 г. Светогорска»**

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ

«Детский сад № 1 г. Светогорска»

от 03.08.2020г. №28-о



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №1 Г. СВЕТОГОРСКА»**

г. Светогорск

2020 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад № 1 г. Светогорска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020 г. № 1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда и материального стимулирования между работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад № 1 г. Светогорска»

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет порядок оплаты труда и стимулировании работников.

1.4. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 1 г. Светогорска» (далее - Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему согласовываются с учетом мнения представительного органа Учреждения, заслушиваются Общим собранием работников, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего.

1.6. Срок действия настоящего Положения до принятия нового.

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказом руководителя Учреждения, с учетом требований и особенностей, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

2.2. Должностные оклады (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 муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

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

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

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

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, а также установление должностных окладов (окладов, ставок

заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.4. Межуровневые коэффициенты по должностям устанавливаются: педагогические работники (Приложение 1), учебно-вспомогательный персонал, рабочие, специалисты и служащие (Приложение 2) к настоящему Положению.

2.5. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

2.6. 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, с учетом межуровневого коэффициента.

2.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

| Категория работников | Квалификационная категория | Надбавка |
|---|----------------------------|----------|
| Педагогические работники: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог | высшая категория | 0,30 |
| | первая категория | 0,20 |

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.8. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, в следующих размерах:

| Звание | Надбавка |
|--|----------|
| Почетное звание «Народный»; «Заслуженный» | 0,30 |
| Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области» | 0,20 |
| Отраслевые (ведомственные) звания | 0,10 |

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.9. Должностной оклад руководителя устанавливается приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район «Ленинградской области в трудовом договоре (контракте), в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада руководителя Учреждения сверх минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу, осуществляется в порядке, установленном распоряжением комитета образования.

2.10. Должностные оклады по должностям заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для заместителя руководителя Учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

2.11. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание.

2.12. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается для Учреждения в следующем размере:

| Группа по оплате труда руководителя | Коэффициент масштаба управления |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| III | 2,50 |

2.13. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждается распоряжением комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующего по Учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. 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.

3.3. Размеры компенсационных выплат работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

| 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 |

3.4. Размеры компенсационных выплат работникам за работу на группах компенсирующей направленности (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы):

| № п/п | Категории работников, условия | Выплата |
|-------|--|---------|
| 1 | Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1> | 20 |
| 2 | Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2> | 20 |

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской 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 доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей.

Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей.

<2> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям 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).

3.5. За работу в ночное время осуществляются компенсационные выплаты в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы сторожа), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня.

3.6. 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 Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

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.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

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

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по распоряжению комитета образования.

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

4.5. Установление всех стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается Общим собранием работников Учреждения путем голосования.

4.7. Общая сумма стимулирующих выплат предоставляется комиссии Учреждения в виде справки главного бухгалтера (Приложение 3) отдельно:

- по педагогическому персоналу;
- по учебно – вспомогательному персоналу;
- по прочему персоналу.

4.8. **Премиальные выплаты по итогам работы** выплачиваются ежемесячно, в абсолютной величине (в рублях).

4.8.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю Учреждения - по итогам работы Учреждения;
- работникам Учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.8.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании оценки эффективности и результативности их деятельности за отчетный период в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности, установленными настоящим Положением.

4.8.3. Оценка показателей эффективности и результативности работы каждого работника установленными критериями эффективности и результативности деятельности отражается в карте самооценки (Приложение 4) до 25 числа текущего месяца. Карта самооценки содержит следующую информацию:

- достигнутые значения индикаторов по критериям эффективности и результативности деятельности, установленные настоящим Положением;
- набранная сумма баллов, обоснование.

4.8.4. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определённых настоящим Положением (в Положении указано максимальное количество баллов по каждому критерию).

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не более 100 баллов.

«Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера фонда премияльной выплаты по итогам работы по категориям работников и суммы набранных баллов (после повторной оценки) по категориям работников.

4.8.5. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное работником Учреждения время и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Размер премияльной выплаты по итогам работы каждого работника Учреждения зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности и результативности деятельности и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности и результативности деятельности = итогу баллов;
- итогу баллов * «стоимость» одного балла по категории работника = премияльная выплата по итогам работы.

4.8.6. Оценивание индикаторов премияльной выплаты по итогам работы производится по следующему алгоритму:

– весь персонал Учреждения, включая совместителей, самостоятельно, ежемесячно до 25-ого числа, заполняет карту самооценки: работник в соответствии с критериями показателей эффективности и результативности проводит самооценку; в карте проставляет баллы для расчета премияльной выплаты по итогам работы заработной платы; сдает карту самооценки в комиссию по установлению стимулирующих выплат;

– комиссия по установлению стимулирующих выплат проводит оценку каждого работника и производит расчет премияльной выплаты по итогам работы; расчетный размер премияльной выплаты по итогам работы производится персонально по каждому работнику; при обнаружении необоснованного оценивания сотрудником своих заслуг, комиссия вправе, обосновав свое решение, аннулировать эти баллы, ознакомив сотрудника под личную подпись с принятым решением;

- комиссия принимает решение об установлении премияльной выплаты по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии;
- решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 5);

- на основании протокола заведующий издает распорядительный акт об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

4.9. Руководитель имеет право пересмотреть карты самооценки работников Учреждения и внести на рассмотрение Комиссии свои предложения и (или) замечания при наличии оснований.

4.10. В течение 5 рабочих дней после ознакомления с протоколом заседания Комиссии по установлению премиальных выплат работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в следующем месяце.

4.11. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения, утверждаются распорядительным актом, на учебный год или по итогам выполненных важных (срочных) работ и устанавливаются в абсолютной величине (в рублях). (Приложение № 6).

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ начисляются за фактически отработанное работником Учреждения время и рассчитываются как частное отработанных дней в месяц умноженное на сумму выплаты и всего рабочих дней в месяц. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.11.1 Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20% до 100% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.12. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников» - 10% от должностного оклада сотрудника;

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 50% от должностного оклада сотрудника;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50% от должностного оклада сотрудника.

Данная надбавка устанавливается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения исходя из экономии фонда оплаты труда.

4.12.1. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.13. Размер премиальных выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей, в следующих случаях:

- выявление в отчетном периоде фактов предоставления искаженной информации о деятельности Учреждения на сайтах, среди родительской общественности;
- выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения работником антикоррупционного законодательства;
- несоблюдение работником санитарных норм и правил по содержанию групповых помещений, кабинетов, территории;
- несоблюдение правил охраны жизни и здоровья детей, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди воспитанников;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае применения дисциплинарного взыскания.

4.14. Решение обо всех стимулирующих выплатах работникам принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат, оформляется протоколом, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. На основании протокола руководитель издает приказ.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Материальная помощь выплачивается в размере 50% должностного оклада работника при наличии экономии фонда оплаты труда в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов подтверждающих родство.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.3. Материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Делопроизводство

6.1. Протоколы заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат, его решения оформляются секретарем из числа членов комиссии, каждый протокол подписывается руководителем Учреждения и членами комиссии.

6.2. Протоколы заседаний комиссии вносятся в номенклатуру дел Учреждения и хранятся в его канцелярии.

7. Заключительное положение

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.