

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23
комбинированного вида»**


РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад № 23 комбинированного
вида»

Протокол № 2 от 28.12.2020 г.

СОГЛАСОВАНО

председателем Первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад №
23 комбинированного вида»

 /Кочетова Е.Э.

УТВЕЖДЕНО

приказом заведующего № 56 от
30.12.2020 г.
/Клюкина О.В.



**КЛЮКИНА
ОЛЬГА
ВИКТОРОВНА**

Подписано цифровой
подписью: КЛЮКИНА
ОЛЬГА ВИКТОРОВНА
Дата: 2023.06.14
12:30:58 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулировании работников

Г. Гатчина
2020 г.

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулировании (далее – Положение) распространяется на работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 комбинированного вида» (далее – ДОУ);

2. Положение регламентирует систему оплаты труда, включая размеры выплат и персональных надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), выплат и персональных надбавок стимулирующего характера, и материального поощрения.

3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на индивидуализацию материального вознаграждения каждого из работников, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

4. Положение является локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усилия мотивации работников Учреждения.

5. Положение разработано в соответствии:

- с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности, утвержденного администрацией Гатчинского муниципального района (далее – Положение Учредителя) постановлением от 23.10.2020 № 3446;
- с приказами и распоряжениями Комитета образования Гатчинского муниципального района в области оплаты труда и стимулирования работников, в том числе педагогических работников,
- с действующим трудовым законодательством.

6. Положение определяет цели: усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

7. Для реализации поставленных целей используются следующие понятия и термины:

Расчетная величина – показатель, который устанавливается нормативным актом Учредителя в соответствии с показателем, установленным региональным законом на очередной финансовый год. Применяется для расчета должностных окладов работников за календарный месяц или за выполнение установленной нормы труда (в том числе, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Межуровневый коэффициент – соотношение между должностными окладами, соответствующими квалификационным уровням, и расчетной величиной.

Квалификационный уровень – уровень оплаты работника в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой работы.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты, не входящие в основную заработную плату, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качества труда.

Стимулирующие выплаты – дополнительные выплаты, не входящие в основную заработную плату за интенсивность и высокие показатели труда, эффективность и качество выполняемых работ, носящие стимулирующий кратковременный характер.

Персональные надбавки – выплаты за наличие квалификационной категории, наличие ученого звания или ученой степени, отраслевые (ведомственные) звания.

Коэффициент масштаба управления – показатель, определяющий масштаб и сложность управления учреждением.

Материальная помощь – денежная выплата, представляемая работникам, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных обстоятельствах.

6. Настоящее положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, утверждается распорядительным актом ДОО.

7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации ДОО на Общем собрании.

8. Срок настоящего Положения не ограничен и действует до принятия нового.

II. Порядок и условия оплаты труда

9. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДОУ, в том числе размер тарифной ставки или оклада, определяются в трудовом договоре, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и штатным расписанием ДОУ.

10. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой должности.

10.1. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 2.14 Положения Учредителя.

10.2. Должностной оклад работников определяется как произведение расчетной величины на межуровневый коэффициент. В учреждении в соответствии со штатным расписанием представлены следующие должности (специальности):

Квалификационный уровень	Наименование должности (специальности)	Межуровневые коэффициенты	
		Без высшего образования	Высшее образование
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, сторож	1,05	
	Кладовщик, кастелянша, машинист по ремонту и стирке белья (спецодежды), подсобный (кухонный) рабочий	1,05	
	Делопроизводитель	1,2	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий бассейна, слесарь-электрик	1,05	
	Повар	1,2	

2 квалиф. уровень	Заведующий хозяйством	1,55	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
3 квалиф. уровень	Бухгалтер	1,95	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалиф. уровень	Младший воспитатель	1,35	1,5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,45	1,75
3 квалиф. уровень	Воспитатель, педагог-психолог	1,6	1,9
4 квалиф. уровень	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель, старший методист	1,7	2,0

11. Размер месячной заработной платы с учетом премиальных и иных стимулирующих выплат любого, в том числе неквалифицированного, работника ДООУ, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации

12. Расчет заработной платы производится до 1 числа месяца, следующего за отработанным периодом, на основании табеля учета рабочего времени, индивидуальных листов учета рабочего времени и распорядительных актов ДООУ.

13. Заработная плата перечисляется на указанный работником в письменном заявлении банковский счет в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

III. Условия и размеры выплат компенсационного характера.

14. Условия предоставления компенсационных выплат в соответствии с пунктом 3 Положения Учредителя:

- За работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- За выполнение работ различной квалификации;
- За совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

- За работу в ночное время и нерабочие праздничные дни;

15. Оплата за увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания устанавливается в рублях или в процентном отношении к должностному окладу работников в рамках фонда оплаты труда и в соответствии со штатным расписанием. Данная выплата может быть установлена сроком от одного месяца до одного календарного года, утверждается приказом заведующего ДОУ.

16. Выплата работникам, непосредственно работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития в размере:

- Педагогическим работникам и младшим воспитателям – 20% должностного оклада.

17. Оплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в рамках оплаты труда и в соответствии со штатным расписанием. Данная доплата устанавливается в соответствии с табелем учета рабочего времени распорядительным актом ДОУ. Размер доплаты и срок выполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

18. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

19. Персональные надбавки устанавливаются педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию:

- Высшая квалификационная категория – 30% должностного оклада,
- Первая квалификационная категория – 20% должностного оклада.
- Персональная надбавка аттестованным педагогам на соответствие должности – 10% должностного оклада.

20. Компенсация при увольнении производится в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ при задержке выплат окончательного расчета при увольнении.

21. Компенсация затрат на обязательное предварительное медицинское обследование работника при приеме на работу производится в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ, в рамках утвержденной Учредителем сметы расходов на периодическое обязательное медицинское обследование работников ДОУ. Компенсация начисляется по личному заявлению работника в соответствии с приказом заведующего ДОУ в течение испытательного срока при приеме на работу.

22. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

IV. Условия, виды и размеры стимулирующих выплат

23. В ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с п.4.2. Положения Учредителя:

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

24. Размер выплат определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере в рублях.

25. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления ежемесячно устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат и закрепляется в протоколе заседания, утверждаются распорядительным актом ДОУ в пределах фонда оплаты труда.

26. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для педагогических работников по критериям эффективности педагогической деятельности (приложение 1).

27. Выплаты по итогам работы могут быть установлены работникам:

<i>Должность</i>	<i>Показатели</i>	<i>Размер выплаты</i>	<i>На период</i>
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (методист)	В соответствии с ФГОС, изучение и использование в работе современных методов и технологий обучения.	20%	Год
	Координация работы электронных операторов по представлению информации по учреждению в сети Интернет, своевременное информационное обновление АИС «Электронный детский сад»	30%	Год

	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	от 3000 руб.	Месяц
Заместитель заведующего по АХЧ	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	от 3000 руб.	Месяц
	Выполнение поручений руководителя при подготовке документации в рамках уставной деятельности	от 3000 руб.	Месяц
Главный бухгалтер	Исполнение обязанностей контрактного управляющего	50%	Год

	Эффективное выполнение работ по финансовым направлениям деятельности учреждения, рациональное планирование расходования финансовых средств.	20%.	Год
Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал	Рациональная и качественная организация труда на рабочем месте.	от 1000 руб.	Месяц
	Напряженность и интенсивность порученной работы (посещаемость); отсутствие конфликтных ситуаций	50%	Месяц
	Ведение документации по организации питания в отсутствие мед. работника	4500 руб	Месяц
Младший воспитатель	Дополнительный гигиенический уход за детьми раннего возраста	10%	Месяц
	Посещаемость свыше 80% списочного состава воспитанников группы	от 2000 руб.	Месяц

Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания	Напряженность и высокое качество выполнения порученной работы при подготовке учреждения к новому учебному году	25% должностного оклада	Месяц
Кладовщик	Эффективное и своевременное выполнение мероприятий в соответствии с санитарным законодательством	20% должностного оклада	Месяц
	Рациональная организация труда при работе с поставщиками по обеспечению своевременных поставок продукции, отсутствие инфекционных заболеваний	20% должностного оклада	Месяц
Повар, кухонный работник	Отсутствие жалоб и претензий, в том числе со стороны надзорных органов	30% должностного оклада	Полугодие
	Обеззараживание оборудования и поверхностей на пищеблоке с применением дез.средств	10% должностного оклада	Год

28. В целях соблюдения регионального законодательства при начислении заработной платы приказом по учреждению обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты в рублях приказом заведующего по представлению действующей комиссии с указанием наименования доплаты, её размера каждому работнику источника финансирования для её выплаты для достижения размера минимальной оплаты труда.

29. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении:

- от 1 до 5-ти лет - 5%
- от 5 до 10-ти лет - 10%
- от 10 до 15-ти лет - 15%
- свыше 15 лет – 20%

30. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

31. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад работника в работу по уставной деятельности ДООУ руководитель применяет единовременное премирование работников в рамках фонда оплаты труда:

- ✓ в связи с праздничными и юбилейными датами со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие и т.д.),
- ✓ при увольнении в связи с выходом на пенсию,
- ✓ в связи с празднованием Дня дошкольного работника, Международного женского дня, Дня Защитника Отечества.
- ✓ к Почетной грамоте или Благодарности руководителя ДООУ, главы муниципального образования, регионального правительства, Министерства образования и т.п.

32. Стимулирующие выплаты, независимо от размера и условий предоставления, не являются обязательной частью заработной платы.

IV. Условия предоставления материального поощрения.

33. Основные условия для осуществления выплат стимулирующего характера:

- Успешное и добросовестное исполнение функциональных и должностных обязанностей работника в соответствующем календарном периоде;
- Инициатива, творчество при применении современных инновационных форм и методов организации деятельности;
- Подготовка и активное творческое участие в важных и срочных мероприятиях, связанных с уставной деятельностью ДООУ;
- Качественная подготовка и своевременная сдача строгой отчетности;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДООУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, поручений руководителя.
- Качественное и своевременное выполнение поручений, связанных с обеспечением уставной деятельности ДООУ, проведение мероприятий; подведение итогов образовательного процесса.

34. При наличии оснований в рамках установленного фонда оплаты труда, премирование работников производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, квартал, месяц).

35. При определении размеров стимулирующих выплат должно учитываться:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны надзорных органов.
- укрепление материальной базы, сохранность имущества.
- результаты смотров, конкурсов, аттестации.

36. Размер стимулирующих выплат уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей, несвоевременное выполнение поручений руководителя ДООУ, его заместителей, по факту нарушении трудовой дисциплины (в том числе опоздание на работу, преждевременный уход с работы);

37. Основания для лишения или уменьшения стимулирующих выплат:

- Распространение инфекционных заболеваний - 100 %;
- Возникновение ситуаций по вине работника, создающих угрозу жизни и здоровья воспитанников и работников, нарушение инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся -100%;
- Нанесение материального ущерба имуществу работодателя и работников при исполнении своих обязанностей – 100%;
- Грубое нарушение трудовой дисциплины - 100 %;
- Обоснованные жалобы родителей - 100 %;
- Срывы сроков сдачи отчетов, табелей - 50 %;
- Неисполнение должностных обязанностей в полном объеме, в том числе при наложении дисциплинарного взыскания - 100 %;
- Создание аварийных ситуаций - 100 %;

38. Лишение стимулирующих выплат работникам производится в соответствии с распорядительным актом ДООУ за тот расчетный период, в котором имело место основание, при котором выплата не начислялась, но не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения, послужившего основанием.

39. Работникам, проработавшим неполный календарный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступления на учёбу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам,

начисление ~~проводятся~~ за фактически отработанное время в данном периоде.

40. Материальная помощь оказывается на основании распорядительного акта ДОУ по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- ✓ Уничтожение имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение и т.п.);
- ✓ Необходимость оплаты дорогостоящего лечения самого работника и членов его семьи (с предоставлением платежных документов);
- ✓ Смерть близкого родственника (документы);
- ✓ Иные трудные жизненные обстоятельства (по представлению выборного органа профсоюзной организации).

41. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации, с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную ответственность.

42. Премии выплачиваются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

ПРИНЯТО с учетом мнения выборного органа

Прошито, пронумеровано,

скреплено печатью

12 двенадцать листов.

Заведующий МБДОУ

О.В. Клюкина



Содержание документа нечитаемо из-за сильного размытия и перевернутого изображения. Видимые фрагменты текста включают упоминание 'Сад № 23' и 'МБДОУ'.

