

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Морозовский детский сад комбинированного вида»
Всеволожского района Ленинградской области

Принято на общем собрании
Работников
Протокол от 28.02.2023г. № 2



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Морозовский детский сад комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Морозовский детский сад комбинированного вида» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано на основании Постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 02.07.2020 № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Всеволожского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. В зависимости от источника финансирования расходов на оплату труда в учреждении формируются штатное расписание, включающее должности (профессии), финансируемые за счет средств субвенции областного бюджета, и штатное расписание, включающее профессии и должности за счет средств местного бюджета.

1.5. Заработная плата работников состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника устанавливаются трудовым договором с работником или утверждаются приказом учреждения в соответствии с Положением.

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

1.7. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

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

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

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

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

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

- при изменении расчетной величины решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – с даты введения новой расчетной величины;

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

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

- при присвоении почетного, отраслевого звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения соответствующего звания.

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

1.11. Для рассмотрения вопросов оплаты труда в учреждении создается комиссия по оплате труда. Порядок деятельности комиссии по оплате труда приведен в приложении № 1 к Положению.

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

1.13. Данное положение вступает в силу с 01.09.2023 г.

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

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

$$ДО = РВ \cdot К, \text{ где}$$

ДО – размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы работника, в рублях;

РВ – расчетная величина в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения;

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения.

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

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

ДО – ставка заработной платы педагогического работника, в рублях;

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

К – межуровневый коэффициент по соответствующей должности в соответствии с пунктом 2.3 Положения;

Φ – фактический объем педагогической работы, в часах;

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

2.2. Расчетная величина, установленная решением Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области на очередной финансовый год и плановый период».

2.3. Межуровневый коэффициент (К) по соответствующей должности составляет:

Должность, профессия	Межуровневый коэффициент
Младший воспитатель	с высшим образованием – 1,50, без высшего образования – 1,35
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	с высшим образованием – 1,75, без высшего образования – 1,45
Воспитатель, педагог-психолог	с высшим образованием – 1,9, без высшего образования – 1,6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	2,0
Руководитель структурного подразделения	2,9
Бухгалтер	1,95
Завхоз	1,55
Делопроизводитель	1,20
Дворник	1,05
Кастелянша, кладовщик, машинист по стирке, грузчик, кухонный рабочий, уборщик	1,05
Рабочий по зданию	1,05
Повар	1,2
Шеф-повар	1,70
Контрактный управляющий	2,50
Бухгалтер	1,95

2.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации работника определяется по формуле:

$$КК = КВ + ПЗ \quad \text{где}$$

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

ПЗ – коэффициент за почетные, отраслевые звания в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения.

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

Категория	Коэффициент
Высшая	0,30

Категория	Коэффициент
Первая	0,20

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

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

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

2.7. Размер выплаты по повышающему коэффициенту уровня квалификации ВК рассчитывается по формуле

$$ВК = ДО \cdot КК$$

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

2.8. Должностной оклад заместителей заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с минимальным уровнем должностного оклада заведующего учреждением, рассчитанным на основе постановления администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 2 июля 2020г. № 1981 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Всеволожск» по видам экономической деятельности» и зафиксированным в трудовом договоре с заведующим учреждением. Размеры должностных окладов составляют:

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

2.9. 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:

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

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 согласно соответствующим разделам приложений 3 - 7 к настоящему Положению.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 8 к настоящему Положению, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 8 к настоящему Положению.

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

3.1.3. выплаты за выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

3.3. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда составляет:

Степень вредности условий труда	Размер надбавки, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вредные условия труда 1 степени (подкласс 3.1)	4

3.4. Конкретный перечень должностей, профессий работников учреждения, имеющих право на данную выплату, определяется по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

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

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

- доплата за совмещение профессий (должностей) по другой профессии (должности);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы по такой же профессии (должности);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.6. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах заработной платы временно отсутствующего работника, но не более 100%.

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

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

Выплаты в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.9. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

Вид работ. Содержание работ	Размер выплаты, в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
Младшим воспитателям 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 педагогической работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Работникам, осуществляющим индивидуальную педагогическую работу с детьми, относящимся к указанным категориям, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере 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).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени воспитанниками. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (за учебный год, финансовый год, квартал, месяц);

4.1.2. стимулирующая надбавка по итогам работы;

4.1.3. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

4.1.4. премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

4.1.5. профессиональная стимулирующая надбавка.

4.2. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда по соответствующему штатному расписанию на текущей месяц и не переносятся на следующий месяц.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на месяц распределяется следующим образом:

4.2.1. совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год;

4.2.2. суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.2.3. 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 150 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.3. Премииальные выплаты могут не назначаться или быть снижены на 10-50 процентов за истекший месяц или иной истекший период в следующих случаях:

4.3.1. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей, правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

4.3.2. непредставление или несвоевременное представление работником информации, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию, а также представление неполной или недостоверной информации;

4.3.3. наличие случаев травматизма среди воспитанников, произошедших по вине работника учреждения;

4.3.4. создание конфликтных ситуаций и других факторов, снижающих качество предоставляемых услуг (выполнения) работ;

4.3.5. недостижение средних по Всеволожскому району значений показателей;

4.3.6. невыполнение учреждением муниципального задания;

4.3.7. утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями работника.

Основанием для неназначения или снижения выплат стимулирующего характера является служебная записка непосредственного руководителя работника. Решение о конкретном размере и сроках снижении или не назначении выплат стимулирующего характера принимается Комиссией с учетом тяжести дисциплинарного проступка.

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

4.4.1. в полном объеме – премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, премиальные выплаты к значимым датам (событиям);

4.4.2. пропорционально отработанному времени –премиальные выплаты по итогам работы, стимулирующая надбавка по итогам работы.

Премииальные выплаты по итогам работы

4.5.Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам работы за учебный год, финансовый год, квартал, месяц.

4.6.Оценка результатов работы производится на основе показателей эффективности и результативности деятельности (далее – КПЭ) и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения в соответствии с Приложением № 2, № 3 к настоящему Положению.

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

4.8. На показатели, критерии, рассчитываемые в баллах(согласно Приложениям № 4, №5, №6), направляются средства стимулирующего фонда, оставшиеся после назначения всех выплат в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.9. Базовый размер выплат устанавливается ежемесячно в разрезе должностей работников и соответствует достижению всех плановых КПЭ и критериев оценки деятельности рассчитывается как произведение стоимости одного балла и количества баллов, набранных работником по данному основанию.

4.10.Стоимость одного балла вычисляется путем деления размера части стимулирующего фонда, определенной в соответствии с пунктом 4.8 Положения, на количество баллов, набранных всеми работниками по данному виду выплат.

4.11.Эквивалент балла в рублях устанавливается приказом учреждения.

4.12.В летний период (июнь-июль месяц) размер премиальных выплат устанавливается прямопропорционально отработанным дням педагогами.

4.13. Стоимость одного дня устанавливается приказом руководителя учреждения.

Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.10. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на месяц или на год, в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный или календарный год.

4.11. Стимулирующая надбавка по итогам работы рассчитывается в процентах к окладу (должностному окладу), или в рублях с учетом повышающего коэффициента и выплачивается в течение следующего периода.

Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.12. Премииальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается единовременно работнику в полном объеме при условии завершения этой работы (поручения, задания), не позднее двух месяцев по завершении этой работы.

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

4.14. Заведующий учреждением проверяет соответствие выполненной работы критериям, установленным настоящим Положением (Приложение №2 №3), и заявленному размеру премиальных выплат.

4.15. Решение о премиальных выплатах оформляется приказом учреждения.

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

Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)

4.17. Работникам учреждения производятся премияльные выплаты к профессиональным праздникам, к праздничным датам (событиям):

4.17.1. к праздникам: Дню Дошкольного работника, Новому году, 8 марта, 23 февраля в размере не менее 1000 рублей;

4.17.2. к юбилейным датам, начиная с 45 лет и далее через каждые 5 лет – в размере 5000 рублей;

4.17.3. в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области и совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области – в размере 10000 рублей.

Профессиональная стимулирующая надбавка

4.18. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения высококвалифицированных кадров.

4.19. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности, в отношении которой устанавливается надбавка, выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

5.1.1. тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – в размере 5000 рублей;

5.1.2. на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – в размере 10000 рублей;

5.1.3. в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находившегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении) – в размере - 5000 рублей;

5.1.4. при рождении ребенка – в размере - 5000 рублей;

5.1.5. в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – в размере - 5000 рублей;

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

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

5.2. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения.

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

5.5. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должностных окладов работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год, и оказывается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

6.1. В целях определения объективности (обоснованности), установления, изменения, приостановления или лишения выплат в учреждении создается комиссия по оплате труда работников учреждения (далее – комиссия, Приложение №1 к Положению). Состав комиссии утверждается распоряжением руководителя учреждения.

6.2. Оценка деятельности работников учреждения проводится комиссией на основании Карты отчета эффективности и результативности деятельности работника (далее – Карты) по форме согласно приложению № 4, №5, №6 к Положению.

6.3. Работники составляют и представляют Карты непосредственным руководителям не позже 27 числа каждого месяца, с обязательным согласованием даты представления.

6.4. Утверждение Карт работников учреждения проводится на заседании комиссии по оплате труда и оформляется протоколом заседания комиссии.

6.5. После подписания протокола заведующий учреждением или уполномоченное им лицо знакомит каждого работника учреждения с утвержденной Картой под роспись.

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

7. Порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения

7.1. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактически отработанное время за первую половину месяца - до 22-го числа текущего месяца, и

окончательный расчет – до 07-го числа следующего месяца, выплаты производятся не реже двух раз в месяц, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Руководитель обеспечивает, не позднее одного рабочего дня до даты выплаты заработной платы за вторую половину месяца, выдачу каждому работнику Учреждения расчетного листка, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате.

7.3. Руководитель обеспечивает выплату заработной платы работнику Учреждения путем безналичного ее перечисления на расчетный счет работника Учреждения в банке, реквизиты которого представлены работником в письменном виде руководителю Учреждения.

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

Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района:

7.5. Муниципальные бюджетные и муниципальные автономные учреждения Всеволожского муниципального района при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

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

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 3.1, 3.3, 3.8-3.10 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, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении 9 к настоящему Положению, 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 базовой части заработной платы в учреждении.

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

В учреждениях с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.6. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных бюджетных учреждений Всеволожского муниципального района определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для МКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения.

7.7. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников муниципальных бюджетных, муниципальных автономных учреждений Всеволожского муниципального района, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

РАССМОТРЕНО:

на заседании Общего собрания работников

МДОУ «МДСКВ» протокол 28.02.2023 № 2

**ПОРЯДОК
создания, организации работы и принятия решений
комиссией по оплате труда**

1. Комиссия по оплате труда (далее – комиссия) является коллегиальным рабочим органом, созданным в целях рассмотрения вопросов оплаты труда работников учреждения.
2. К компетенции комиссии относятся:
 - определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
 - расчет выплат компенсационного характера;
 - расчет выплат стимулирующего характера;
 - проверка оснований для установления и изменения размера заработной платы, в том числе для расчета повышающего коэффициента уровня квалификации работника;
 - проведение оценки деятельности работников учреждения;
 - выработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников учреждения;
 - выражение мотивированного мнения по вопросам установления надбавок и доплат, размер которых прямо не урегулирован Положением об оплате труда работников учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения.
3. Комиссия имеет право:
 - запрашивать и получать в установленном порядке необходимые информацию и материалы от организаций и должностных лиц;
 - определять повестку дня своих заседаний;
 - приглашать на свои заседания при необходимости любого работника учреждения.
4. Комиссия состоит из председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии и членов комиссии.
5. В состав комиссии в обязательном порядке включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом учреждения, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии), специалист, отвечающий за коррекционную работу в учреждении. Заведующий учреждением не входит в состав комиссии.
6. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.
7. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.
8. Персональный состав комиссии утверждается приказом учреждения.
9. Члены комиссии не вправе делегировать свои полномочия другим лицам.
10. Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии простым большинством голосов присутствующих. Комиссия вправе в любой момент переизбрать своего председателя.
11. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, определяет дату заседания и утверждает его повестку, председательствует на заседании комиссии, осуществляет контроль за исполнением принятых комиссией решений.
12. Секретарь комиссии:

- осуществляет организацию работы по подготовке заседаний комиссии, подготавливает повестку дня заседания комиссии и формирует, по согласованию с председателем комиссии, список приглашенных на заседание лиц;

- осуществляет сбор материалов по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

- не позже чем за два дня до заседания информирует членов комиссии и лиц, приглашенных на заседание, о повестке дня заседания, дате, месте и времени его проведения, а также направляет членам комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

- ведет протокол заседания комиссии;

- направляет копии протокола заседания комиссии заведующему учреждением после его подписания членами комиссии;

- направляет, в случае необходимости, выписку из протокола заседания комиссии заинтересованным лицам.

13. В отсутствие секретаря комиссии его полномочия выполняет другой член комиссии по решению председателя комиссии.

14. Члены комиссии:

- присутствуют на заседаниях комиссии, а при невозможности присутствовать на заседании комиссии обязаны заблаговременно известить об этом секретаря комиссии;

- вносят председателю комиссии предложения по плану работы комиссии;

- представляют секретарю комиссии материалы по вопросам, подлежащим рассмотрению на заседании комиссии;

- вносят предложения по приглашению на заседания комиссии работников учреждения;

- участвуют в обсуждении рассматриваемых комиссией вопросов и выработке по ним решений;

- направляют, в случае необходимости, секретарю комиссии свое мнение по вопросам повестки дня заседания комиссии в письменном виде.

15. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

16. Члены комиссии и лица, участвовавшие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы комиссии.

17. Решение комиссии принимается открытым голосованием. Решение комиссии считается принятым при условии, что за него проголосовало простое большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

18. Решение комиссии носит рекомендательный характер, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

19. Решение комиссии направляется заведующему учреждением.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и
критериев оценки деятельности работников учреждения для
установления премиальных выплат по итогам работы для работников
учреждения

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Категория работников, на которых распространяется данный перечень показателей	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, (в рублях, процентах) к должностному окладу (ставке зарплатной платы) или в баллах
1.	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Педагоги	Выполнение плана посещаемости: в группах старшего дошкольного возраста - 75% и более в группах младшего дошкольного возраста (3-5 лет) - 75% и более В группах раннего возраста (1,5-3 лет) - 55 % (сентябрь-ноябрь) - 65% и более	1балл
				1балл
				1 балл
				1 балл
2.	Осуществление методической и организационно- педагогической деятельности	Младшие воспитатели	Выполнение плана посещаемости: в группах старшего дошкольного возраста (5-7 лет) - 75% - 80% - 80% и более в группах младшего дошкольного возраста (3-5 лет) - 70% -75% - 75% и более	1500 рублей 2000 рублей 1500 рублей 2000 рублей
		Педагоги	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1 балл
		Педагоги	Создание обогащенной развивающей среды группы	1 балл
		Педагоги	Создание элементов образовательной инфраструк- туры пространства ДОУ	1 балл
		Воспитатели, младшие воспитатели	Осуществление образовательной деятельности в младшей, разновозрастной группах	До 3000 рублей
3.	Эффективность труда работника	Работники учреждения	Участие в конкурсном движении по Положению КО и ПО ЛО, ЛОИРО, МУ «ВРМЦ»: Участники Лауреаты	3 000 рублей 5 000 рублей
			Сопровождение ремонтно- строительных работ	Не более 50%
			Уборка большого объема листвы, снега	До 3000 рублей
			Организация устранения последствий аварий в учреждении	До 3000 рублей

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и
критериев оценки деятельности работников учреждения для
установления стимулирующих надбавок на год и по итогам работы
для работников учреждения

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности	Категория работников, на которых распространяется данный перечень показателей	Значение или условие достижения показателя эффективности и результативности деятельности. Значение критерия оценки деятельности. Объем дополнительных или сверхнормативных работ, выполненных работником	Размер выплаты, (в рублях, процентах) к должностному окладу (ставке зарботной платы) или в баллах
1.	Осуществление методической и организационно- педагогической деятельности	Работники учреждения	Участие в работе консульта- ционного центра для родителей (законных представителей), созданных в соответствии с частью 3 статьи 64 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	2000 рублей
		Педагоги	Руководство методическим объединением ДОУ	2000 рублей
		Воспитатели	Реализацию ФГОС ДО, использование нетрадиционных форм работы НОД и СОД	15000 рублей
		Педагоги- специалисты	Реализацию ФГОС ДО, использование нетрадиционных форм работы НОД и СОД	14000 рублей
		Педагоги, заместители заведующего по воспитательной работе	Участие в работе инновационной площадки	2000 рублей
		Воспитатели Младшие воспитатели	Осуществление воспитательной деятельности в группах младшего дошкольного возраста	10%
		Воспитатели Младшие воспитатели	Осуществление воспитательной деятельности в период адаптации детей групп раннего дошкольного возраста	20%
		Педагоги групп ОВЗ	Осуществление деятельности в режиме объединенной группы и /или увеличенного количества детей ОВЗ выше установленного норматива	500 рублей за каждого ребенка
		Младшие воспитатели групп ОВЗ	Осуществление деятельности в режиме объединенной группы и /или увеличенного количества детей ОВЗ выше установленного норматива	500 рублей за каждого ребенка
		Педагоги	Дополнительный объем работ по проведению психоло- педагогической диагностики воспитанников	3000 рублей
		Педагоги	Участие в работе творческих групп, спортивного клуба, игровой школы мышления, школе молодого педагога	2000 рублей
		Педагоги	Ведение кружковой работы в учреждении	3000 рублей
		Младшие воспитатели	За участие в образовательном процессе и привитие	До 1500 рублей

			культурно-гигиенических навыков.	
		Работники учреждения	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	До 3000 рублей при проведении контрольных мероприятий
		Педагоги	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	1000 рублей
		Работники учреждения	Качественное содержание территории участка, цветника	До 3000 рублей
		Работники учреждения	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных в целом условиями оказания образовательных услуг в организации (в % от общего числа опрошенных родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся), не менее 80 %	2000 рублей
		Заместители заведующего, руководители структурных подразделений	Проведение опросов родителей по различным аспектам деятельности учреждения	1000 рублей
			Наличие публикаций в СМИ	1000 рублей
			Доля детей, охваченных дополнительными общеразвивающими программами более 80%	5000 рублей
			Качественное проведение мероприятий районного уровня	3000 рублей
2.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	педагоги	Участие в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	2000 рублей
3.	Работа с информационными технологиями	Работники учреждения	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	До 6000 рублей
			Работа в АИС «ЭДС»	2000 рублей
			Ведение сайта ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслугgosuslugi.ru, ФСС fss.ru, ИФНС, РОССТАТ в сети Интернет	2000 рублей
			Работа в ЕГИССО	2000 рублей
			ГИС СОЛО	1000 рублей
			Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН», Пенсионного фонда, работа с электронными больничными листами и др.	До 3000 рублей
			Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	1000 рублей
			Работа в РГИС «Энергоэффективность», «Модуль ГИС»	До 2000 рублей
			Заполнение отчетности СЗВ-ТД	До 2000 рублей
			Работа в информационной системе реабилитации и абилитации инвалидов	До 2000 рублей

			В программе СВОД-СМАРТ	2000 рублей
			В системе «Навигатор»	5000 рублей
			Выполнение обязанностей экономиста	10000 рублей
			Выполнение обязанностей контрактного управляющего	До 12000 рублей
			Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных	3000 рублей
			Руководство выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения	3000 рублей
4.	Кадровая работа		Руководство службой охраны труда	До 12000 рублей
			Ведение табеля учета рабочего времени, табеля посещаемости детей.	2000 рублей
			Ведение воинского учета и бронирования работников	1000 рублей
			Ведение документации по учету и движению кадров	2000 рублей
			Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	3000 рублей
			Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1000 рублей
	Организационная работа	Работники учреждения	Исполнение ролей на детских праздниках (за роль)	До 1000 рублей
			Увеличение объема работ за одну смену	До 300 рублей
		Педагоги	Увеличение объема работы воспитателя (за одну смену)	До 400 рублей
			Увеличение объема работы за младшего воспитателя (за одну смену)	До 300 рублей
		Работники учреждения	Выполнение работы калькулятора	7 500 рублей
6.	Эффективность труда работника	Работники учреждения	Оказание качественной консультативной помощи работникам учреждения по различным вопросам делопроизводства	1000 рублей
			За пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	До 2000 рублей
			Приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	2000 рублей
			Работа по компенсационным выплатам части родительской платы	20%
			Эффективность работы в режиме увеличенного объема (две площадки). Бухгалтер, делопроизводитель, заместитель заведующего по безопасности	20%
			Эффективность работы, соблюдение требований к содержанию и оформлению документации, к срокам их предоставления (административный персонал)	20%
			Дополнительный объем работы младших воспитателей, работников пищеблока в основном здании	До 3 000 рублей
			Отсутствие замечаний по актам проверки контролирующих органов по вверенному	До 3000 рублей

		направлению деятельности	
		Отсутствие жалоб и обращений родителей на деятельность руководства и работников учреждения	До 3000 рублей
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником	5000 рублей
		Дополнительный объем, качество выполняемых работ, сложность уборки помещений	До 2 000 рублей
		Своевременный и качественный ремонт оборудования, малых форм и ограждения на территории.	2000 рублей
		Дополнительная ответственность за работы, связанные с повышенным риском несчастных случаев или с возможностью материального ущерба, аварий, поломок особо ценного оборудования	До 2000 рублей.
		Эффективность работы, повышение интенсивности и напряженности труда	от 20% до 25%
		Прохождение заместителями заведующего курсов повышения квалификации по управленческой тематике	3000 рублей

**Карты отчета эффективности и результативности деятельности воспитателей
для установления премии по итогам работы за месяц _____**

/должность, ФИО полностью/					
№	Наименование показателя	Значение	Кол-во баллов	Оценка деятельности	
				педагог	комиссия
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Выполнение плана посещаемости: - 75% и более; В группах раннего возраста (1,5-3 лет) - 55 % (сентябрь-ноябрь) - 65% и более	1 балл		
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями	Организация инклюзивного обучения для детей с особыми образовательными потребностями (для общеразвивающих групп по заключениям ППк).	1 балл		
		Организация индивидуального обучения для одаренных детей (по индивидуальному плану развития ребенка).			
		Составление характеристик для ТПМПК с целью определения дальнейшего ОМ воспитанников групп общеразвивающей направленности	0,1 балл за каждую		
3.	Вовлечение семей в образовательную деятельность ДООУ	Проведение совместных мероприятий с родителями (согласно годовому плану) <i>Приложение: фото, лист регистрации)</i>	1 балл		
4.	Распространение опыта педагогической работы	Открытые занятия - на уровне учреждения (<i>конспект, заверенный зав. зам по ВР</i>)	0,5 баллов		
		-на муниципальном уровне (РМО)	1 балл		
		Наставничество	0,5 баллов		
5.	Участие в конкурсном движении воспитанников (по положению ВРМЦ, ЛОИРО, КО Всев. района и ЛО)	Инновационная деятельность в ДООУ - метеоплощадка - «Наураша»	0,5 баллов		
		- на уровне поселка	0,5 баллов		
		- муниципальный уровень - региональный уровень	1 балл 1,5 балла		

За период работы _____ 20 _____ г. педагогом выполнена работа на _____ баллов.
Заведующий МДОУ «МДСКВ» _____

Карты отчета эффективности и результативности деятельности специалистов службы сопровождения для установления премии по итогам работы за месяц _____

/должность, ФИО полностью/

№	Наименование показателя	Значение	Кол-во баллов	Оценка деятельности	
				педагог	комиссия
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Выполнение детодней на 75 % и более <i>Группа</i>	1 балл		
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями	Реализация индивидуальной образовательной программы <i>Ф.И. ребенка</i>	1 балл		
		Составление характеристик для ТПМПК с целью определения дальнейшего ОМ воспитанников групп общеразвивающей направленности	0,1 балл за каждую		
3.	Вовлечение семей в образовательную деятельность ДОУ	Проведение совместных мероприятий с родителями (согласно годовому плану) <i>Приложение: конспект, фото, лист регистрации)</i>	1 балл		
4.	Распространение опыта педагогической работы	Открытые занятия			
		- на уровне учреждения (<i>конспект, заверенный зав. зам по ВР</i>)	0,5 баллов		
		-на муниципальном уровне (РМО)	1 балл		
		- на областном уровне	1,5 баллов		
5.	Создание элементов образовательного пространства	Консультации специалистов для сайта ДОУ	0,5 баллов		
6.	Участие в конкурсном движении воспитанников (по положению ВРМЦ, ЛОИРО, КО Всев. района и ЛО)	- на уровне поселка	0,5 баллов		
		- муниципальный уровень	1 балл		
		- региональный уровень	1,5 баллов		
ИТОГО:					

За период работы _____ 20 _____ г. педагогом выполнена работа на _____ баллов.
Заведующий МДОУ «МДСКВ» _____

22

Карта эффективности и результативности деятельности инструктора по физической культуре, музыкального руководителя для установления премии по итогам работы за месяц

/должность, ФИО полностью/

№	Наименование показателя	Значение	Кол-во баллов	Оценка деятельности	
				педагог	комиссия
1.	Охрана и укрепление физического и психического здоровья детей	Выполнение детодней на 75 % и более <i>Группа</i>	1 балл		
2.	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями	Организация инклюзивного обучения для детей с особыми образовательными потребностями (общеразвивающие группы) <i>Ф.И. ребенка</i>	1 балл		
		Организация индивидуального обучения для одаренных детей (по индивидуальному плану развития ребенка).	1 балл		
3.	Вовлечение семей в образовательную деятельность ДООУ	Проведение совместных мероприятий с родителями (согласно годовому плану) <i>Приложение: конспект, фото, лист регистрации)</i>	1 балл		
4.	Распространение опыта педагогической работы	Открытые занятия - на уровне учреждения (<i>конспект, заверенный зав. зам по ВР</i>) -на муниципальном уровне (РМО)	0,5 баллов 1 балл		
		Инновационная деятельность в ДООУ _____	1 балл		
5.	Участие в конкурсном движении воспитанников (по положению ВРМЦ, ЛОИРО, КО Всев. района и ЛО)	- на уровне поселка - муниципальный уровень - региональный уровень	0,5 баллов 1 балла 1,5 баллов		
ИТОГО:					

За период работы _____ 20_____ г. педагогом выполнена работа на _____ баллов.
Заведующий МДОУ «МДСКВ» _____

В данном деле прошито и про
23/двараз три
Заведующий А.

