

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате и стимулировании труда» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2 «Радуга» (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года № 562

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2 «Радуга» (далее - ДОУ) и регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками ДОУ.

1.3. Оплата труда работников включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

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 ДОУ) устанавливаются правовым актом руководителя ДОУ (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных «Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности» утвержденного постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года № 562

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

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

2.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями советов депутатов о бюджете Лодейнопольского муниципального района или Лодейнопольского городского поселения, и межуровневого коэффициента по

соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

2.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих, согласно приложению 1 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года № 562»;

- по общеотраслевым руководителям, специалистов и служащих, согласно приложению 2 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года № 562»;

- по должностям работников образования, согласно приложению 3 к «Положению о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лодейнопольского муниципального района и Лодейнопольского городского поселения по видам экономической деятельности, утвержденного постановлением Администрации Лодейнопольского муниципального образования Лодейнопольский муниципальный район Ленинградской области от 26.06.2020 года № 562»;

2.6. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем ДОУ и включает все должности работников ДОУ.

2.7. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации.

2.8. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работников состоит:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания;
 - надбавка за ученую степень.

2.9. **Надбавка за квалификационную категорию**, устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию – 0,30
- имеющим первую квалификационную категорию – 0,20

Наличие квалификационной категории, подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.10. **Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания** устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

- почетное звание «Народный» - 0,30%
- почетное звание «Заслуженный» - 0,20%
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» – 0,20%

- отраслевые (ведомственные) звания – 0,10%

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

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

2.11. **Надбавка за ученую степень** устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

- Кандидат наук – 0,07%

- Доктор наук – 0,15%

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.12. **Должностной оклад руководителя ДОО** устанавливается уполномоченным органом 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) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

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

2.13. **Должностные оклады по должностям заместителей руководителя ДОО**, устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя ДОО – для заместителей руководителя ДОО.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

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

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

Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.2. 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.

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

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

3.4. Работникам ДООУ устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством:

- Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами – 20%
- Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами – 20%

4. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда, утвержденным приказом по ДООУ, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Работникам ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. **Премиальные выплаты по итогам работы** осуществляются:

- руководителю ДОУ - по итогам работы учреждения;
- работникам ДОУ - по итогам работы учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы ДОУ, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы ДОУ, работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – **окладно-ставочная часть заработной платы**);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – **базовая часть заработной платы**).

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с «Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат», которое определяет порядок работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2 «Радуга»

4.6. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** устанавливается в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены не чаще одного раза в квартал. Надбавка устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал; и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.7. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам ДОУ осуществляются по решению руководителя ДОУ, а для руководителя ДОУ – по решению уполномоченного органа.

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

4.8. Виды премиальных выплаты к значимым датам (событиям):

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

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

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

4.9. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом ДООУ с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда определяется критериями стимулирующей части заработной платы (Приложение №1) и показателями качества, интенсивности и результата работы работников (Приложение №2)

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

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДООУ в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда и на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю ДООУ принимается уполномоченным органом.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

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

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

6.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава Образовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка работников;
- нарушения должностных инструкций;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, детский травматизм;
- нарушение режима дня воспитанников;
- предписание Роспотребнадзора и других контролирующих органов;
- обоснованные жалобы родителей и персонала;
- небрежное отношение к ведению документации и несвоевременность сдачи документов;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

6.2. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено указанное упущение в работе.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2020 года и действует до момента утверждения нового.

Критерии стимулирующей части заработной платы

- Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, за календарный год) – не более от 20 % - 100% в год от оклада
- Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ:
 - работа на сайте РГИС «Энергоэффективность» – 5% от оклада;
 - работа на сайте www.bus.gov.ru
 - работа на сайте www.zakupki.gov.ru
- Профессинальная стимулирующая надбавка
 - Надбавка за квалификационную категорию «педагог- методист», «педагог- наставник» - 20 % от оклада
 - за звание ГТО – 10 % от оклада
 - за ведение сайта АИС АЗСД – 15% от оклада
 - за ведение сайта ЭДС ГИС СОЛО - 15% от оклада
 - за ведение официального сайта ДООУ – 15% от оклада
 - за ведение сообщества ВК «МБДОУ «Детский сад №2 Радуга» – 15% от оклада
 - за сложность и напряженность работы в группах раннего возраста для воспитателей – 15% от оклада, помощников воспитателей и младших воспитателей - 5% от оклада;
- Формы работы, не входящие в круг должностных обязанностей для обслуживающего персонала – не более 5% от оклада;
- Стимулирующая надбавка по итогам работы (не чаще одного раза в квартал.);
- Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

**Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда
(показатели качества, интенсивности и результата работы работников)**