

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
«ГАТЧИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН»  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 54 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

РАССМОТРЕНО  
общим собранием  
работников учреждения  
Протокол № 1  
от «09» января 2019

УТВЕРЖДЕНО  
МБДОУ «Детский сад № 54  
комбинированного вида»  
приказ № 1/14-ОД  
от «09» января 2019

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда и материальном стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида»

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности утвержденным Постановлением Администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 года № 4689 с изменениями. (далее Положением), действующего трудового законодательства, Устава МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида».

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года N 32-оз "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области"

- системы оплаты труда работников в учреждениях – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований в профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- (должностной оклад) тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.3. Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с формированием и использованием фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида», в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда, порядок установления компенсационных выплат, стимулирующих выплат, персональных надбавок и доплат.

1.4. В Положении определяется порядок, сроки и размеры указанных выплат, в соответствии с которым должны приниматься управленческие решения о материальном стимулировании работников.

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

1.6. Положение устанавливает порядок *материального поощрения* (стимулирующие выплаты) за напряженность, высокое качество и результаты работы, порядок выплаты *материальной помощи, иных выплат*.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида».

1.8. Общий контроль за исчислением заработной платы и установлением доплат и надбавок в учреждении осуществляет заведующий. В настоящее положение приказом заведующего могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Для оформления структуры, штатного состава и штатной численности учреждения заведующий утверждает штатное расписание и его изменения, согласовывает его с комитетом образования Гатчинского муниципального района. Составляются тарификационные списки.

1.10. Ежемесячно не позднее даты выплаты заработной платы работнику предоставляется расчётный листок, в котором отражаются составные части заработной платы, размер произведённых удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Расчётные листки выдаются лично в руки работникам МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида».

**1.11. В МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» установлены следующие виды оплаты труда:**

1.11.1. *Заработная плата*, исчисляемая в порядке, описанном в разделе 3 настоящего Положения.

1.11.2. *Компенсационные выплаты*, исчисляемые в порядке, описанном в разделе 4 настоящего Положения.

1.11.3. *Стимулирующие выплаты*, исчисляемые в порядке, описанном в разделе 5 настоящего Положения.

1.11.4. *Иные выплаты*, которые могут быть установлены иными локальными актами МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида», коллективным договором, трудовым договором с конкретным работником.

1.11.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правительством Российской Федерации.

1.11.6. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад устанавливается пропорционально отработанному времени.

## **2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда.**

2.1. Месячный фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» определяется как сумма:

расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников в соответствии с учебной нагрузкой) всех штатных

единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных вычетов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.2. Годовой фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

2.3. Объем средств на установление компенсационных выплат педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп и учебной нагрузки.

2.4. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований.

### **3. Заработная плата работников.**

3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

д) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально- трудовых отношений и региональных соглашений о минимальной плате в Ленинградской области;

е) мнения представительного органа работников.

3.2. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ленинградской области, Гатчинского муниципального района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы для педагогических работников), которые формируются на основе применения:

-расчетная базовая величина, установленная постановлением администрации Гатчинского муниципального района, умноженная на межуровневый коэффициент, согласно «Положению о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности», *утвержденным Постановлением*

*Администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 года № 4689 с изменениями.*

3.4. Работники МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» подразделяются на следующие профессионально-квалификационные группы:

*руководители*

*педагогические работники,*

*учебно-вспомогательный персонал*

*обслуживающий персонал*

3.5. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.6. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее – СДО).

*Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.*

Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

Перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения производится при изменении расчетной величины, масштаба управления и величины СДО.

*Для образовательных учреждений перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения производится при изменении расчетной величины, масштаба управления, а также при утверждении штатного расписания (тарификационного списка) по состоянию на 1 сентября и (или) на 1 января. В остальных случаях, при изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала образовательных учреждений в течение учебного года, средний должностной оклад руководителя соответствующего учреждения не изменяется.*

3.7. При изменении расчетной базовой величины должностного оклада работников одновременно производится перерасчет должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) всех сотрудников учреждения.

3.8. Должностные оклады заместителей руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются в размере 85%, заместителю по АХЧ в размере 70% от должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида».

3.9.Дополнительная оплата труда заведующего, заместителей заведующего, имеющих преподавательскую работу производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке.

3.10.При наличии оснований, приказом комитета образования Гатчинского муниципального района устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида».

3.11.Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа.

3.12.Педагогу-психологу – ставка заработной платы выплачивается за 36 часов педагогической работы в неделю.

3.13.Учителю-логопеду, учителю-дефектологу - ставка заработной платы выплачивается за 20 часов педагогической работы в неделю.

3.14.Музыкальному руководителю - ставка заработной платы выплачивается за 24 часа педагогической работы в неделю.

3.15.Инструктору по физической культуре - ставка заработной платы выплачивается за 30 часов педагогической работы в неделю.

3.16. Воспитателям - ставка 36 час. педагогической работы в неделю.

3.17.Общий объём работы педагогов по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени в астрономических часах.

3.18.При замещении временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, нахождением в отпуске и т.д. производится почасовая оплата труда. Размер заработной платы в этих случаях определяется путём деления месячного должностного оклада преподавателя на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за время замены.

3.19.Из заработной платы работника производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

3.20.Заработная плата выплачивается ежемесячно 24 — го числа месяца, за который начисляется заработная плата и 8 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

3.21.При выдаче основной заработной платы выдаётся расчётный листок, составляемый по установленной форме.

3.22.Заработная плата выплачивается путём перечисления денежных средств на лицевые счета сотрудников.

#### **4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**

4.1.Работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты с учетом следующего перечня:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.3. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда на них и утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором.

4.4. За иные особые условия работы (работникам, занятым на работах с неблагоприятными (особыми) условиями труда) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера.

\* Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятых на работах с особыми условиями труда

№ п/п	Образовательное учреждение, класс, группа категория работников	Наименование должностей	Размер доплаты в рублях или процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	Специальные коррекционные группы для детей с ограниченными возможностями здоровья различной направленности	Учителя, воспитатели, учителя-логопеды <sup>1</sup> , учителя-дефектологи <sup>2</sup> и другие педагогические работники <sup>3</sup> , непосредственно работающие с детьми в таких группах	20%
		Младшие воспитатели (помощники воспитателей)	15%

4.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

<sup>1</sup> Учителя-логопеды, работающие в образовательном учреждении с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на основании заключения психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением специальных коррекционных классов, групп) повышение должностного оклада производится на 20 процентов

<sup>2</sup> Учителя-дефектологи, работающие в образовательном учреждении с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья на основании заключения психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением специальных коррекционных классов, групп) повышение должностного оклада производится на 20 процентов

<sup>3</sup> Перечень педагогических работников, непосредственно работающих с детьми в специальных коррекционных классах (группах) определяется на основании заключения психолого-медико-педагогической-комиссии

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

4.8. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

4.9. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4.12. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

## **5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.**

5.1. Работникам учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе педагогическим работникам образовательных учреждений за заведование кабинетом при наличии материальной ответственности),

- за качество выполняемых работ,

- за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли),

- за выслугу лет,

- премиальные выплаты,

- персональные надбавки.

5.2. Конкретный перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.3. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.4. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу им выплачиваются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

5.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды работы. Например, по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.6. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.

5.7. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.

5.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, на основании письменного заявления работника.

5.9. Устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом учреждения.

5.10. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением муниципальных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений, утвержденным постановлением (приказом) уполномоченного органа.

5.11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников) работников:

5.12. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, если иное не предусмотрено настоящим Положением, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:

кандидата наук – 1500 руб.;

доктора наук – 3500 руб.

5.13. Работникам, имеющим почетные звания (звания), устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание (звание) при условии соответствия присвоенного звания профилю деятельности учреждения и выполняемой работе, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный» - 30 процентов;

звания, награды, начинающиеся со слов «Почетный», в том числе «Почетный учитель Ленинградской области», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.14. Персональная надбавка устанавливается:

а) педагогическим работникам учреждения образования за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 процентов;

б) работникам учреждения образования (за исключением руководителей и педагогических работников), устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Персональная надбавка за квалификационную категорию устанавливается пропорционально нагрузке.

5.15. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

-при присвоении квалификационной категории или классности – со дня принятия решения аттестационной комиссии;

-при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного), в том числе спортивного звания – со дня присвоения;

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени;

5.16. При наличии оснований, работникам учреждения в соответствии с настоящим положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, могут устанавливаться иные персональные надбавки, не предусмотренные настоящим Положением.

5.17. Размер стимулирующих выплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности составляет:

- ответственному за организацию питания – за ведение табелей учета посещаемости воспитанников – 10% от оклада;
- контрактному управляющему (специалисту по закупкам) – 40% от оклада;
- ответственному по информатизации – 40% от должностного оклада;
- оператору системы АИС учреждения — 50% от должностного оклада;
- руководителям методических объединений – 40% от должностного оклада;
- ответственному за коррекционную работу — 40% от должностного оклада;
- ответственному за оздоровительную работу - 40% от должностного оклада;
- руководителю психолого-медико-педагогического консилиума МБДОУ – 20% от должностного оклада;
- кладовщику — за планирование и написание меню, ведение документации по организации питания воспитанников — 20% от должностного оклада;
- ответственному за ведение архива учреждения — 25% от должностного оклада;
- ответственному за ведение кадровой работы — 30% от должностного оклада;
- ответственному за пищеблок — 10% от должностного оклада;
- ответственному за обслуживание дизель-генераторной установки — 30% от должностного оклада.

## **6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат**

### **6.1. Распределение фонда материального стимулирования**

6.1.1. Источником средств для материального стимулирования за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:

- *стимулирующий фонд (в т.ч. в рамках реализации «Комплексной программы модернизации образования» («КПМО»);*
- *текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.*

Экономия средств по смете расходов фонда оплаты труда учреждения может складываться за счет:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с отпусками без сохранения заработной платы.

6.1.2. Установка стимулирующих выплат за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников производится на определенный период (месяц (или квартал, полугодие)) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда в пределах стимулирующего фонда.

6.1.3. На осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи может быть направлена экономия фонда оплаты труда.

## **6.2. Порядок стимулирования.**

6.2.1. Доплаты, надбавки и премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника, которую он получает за выполнение обязательных норм труда

6.2.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) административным, педагогическим и непедагогическим работникам устанавливается за работу, не входящую в круг основных обязанностей сотрудника.

В случае уменьшения бюджетных средств администрация имеет право снимать или снижать доплаты и надбавки.

6.2.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера сотрудникам устанавливаются:

- на период выполнения работ;
- на учебный год;
- также могут выплачиваться однократно.

Премия начисляется по окончании года при наличии экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время. Работникам, уволенным в отчетном периоде, премия не выплачивается.

Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

6.2.4. Надбавка к должностному окладу руководителя ОУ за сложность, высокое качество работы устанавливается приказом Председателя Комитета образования Гатчинского муниципального района.

6.2.5. Выплаты надбавок, доплат, премий производятся по приказу заместителя, в соответствии с утвержденным Положением и доводятся до сведения коллектива.

6.2.6. В число поощряемых входят все работники образовательного учреждения.

6.2.7. Основанием для установления выплат работникам учреждения на определенный период являются материалы - представления, которые готовятся следующим образом:

- заведующим - на заместителей заведующего и учебно-вспомогательный персонал детского сада;
- Заместителем заведующего по УВР на педагогических работников;
- заместителем директора по АХЧ - на технический персонал ДОУ;

6.2.8. Для распределения стимулирующего фонда создается Комиссия. Комиссия работает на добровольных началах в соответствии с Положением и представленными ей полномочиями.

6.2.9. После обсуждения итогов деятельности работников за период стимулирования, члены Комиссии по стимулированию учреждения вносят предложения об изменении показателей и подписывают лист самооценки итоговых показателей стимулирования и протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.2.10. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда.

6.2.11. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.2.12. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом, в соответствии с действующим законодательством, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы в учреждении, нарушения сроков предоставления отчетности, предоставления неверной информации, за нарушение действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий деятельности учреждения и Правил внутреннего распорядка, до истечения срока действия приказа об их установлении

6.2.8. Критерии результативности работы принимаются на общем собрании трудового коллектива.

### **6.3. Периоды и сроки стимулирования.**

6.3.1. Периоды стимулирования устанавливаются по итогам работы:

<b>Обязательные выплаты до уровня заработной платы за истекший год</b>	<b>Стимулирующие выплаты из НТФ ОУ (или ФЭЗП ОУ)</b>	<b>Иные единовременные выплаты</b>
ежемесячно согласно «Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности.»	Ежемесячно (или за квартал, полугодие, год) по возможности фонда	на основании приказа заведующего по представлению непосредственного заведующего данного работника (зам. заведующего)

(Постановление администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011г. № 4689)		в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональным и праздниками, материальная помощь
--	--	---

6.3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы, выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются комиссией по распределению фонда стимулирования (в исключительных случаях – заведующим).

6.3.3. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работника в различных видах отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

## 6.6. Показатели стимулирования.

6.6.1. Показатели стимулирования формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательного учреждения:

№	Должность	Показатели	Максимальное количество баллов

6.6.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю.

## 7. Иные выплаты.

7.1. Порядок выплаты материальной помощи: работникам МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» выплачивается материальная помощь с целью обеспечения социальных гарантий и является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях

7.1.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера, либо по предоставлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

7.1.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение и бывшим работникам, уволившимся из ОУ в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в пределах средств, выделяемых на оплату труда фонда оплаты труда ОУ.

7.1.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения – в размере от 2000 руб.;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – в размере от 2000 руб.;

- тяжелого заболевания или длительной болезни, по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение – в размере от 2000 руб.;

7.1.5. По представлению руководителя структурного подразделения или собрания трудового коллектива возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.

7.1.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.

7.1.7. Максимальный размер выплат материальной помощи не ограничен.

## **7.2. Выплаты юбилярам.**

7.2.1. Юбилярам могут производиться стимулирующие выплаты: на круглые даты – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет т.п. в размере от 1000 руб.

## **7.3. Порядок премиальных выплат.**

7.3.1. Премирование работников производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

7.3.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

7.3.3. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях и максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

7.3.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

7.3.5. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях: нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения — от 30 до 70 процентов размера премии;

нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;  
некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии;  
несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии;  
низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.

7.3.6. Премирование работников (при наличии фонда на оплату труда) производится:

- единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, при условии качественной работы
- за выполнение особо важных работ, при условии качественной работы
- при наступлении знаменательного события, (День Учителя, юбилей образовательной организации, Новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 мая и т.д.)

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с установленной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

## **8. Другие вопросы оплаты труда.**

8.1. Штатное расписание и тарификационный список работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в детском саду помимо основной работы, утверждается заведующим.

8.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБДОУ «Детский сад № 54 комбинированного вида» за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание включает должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Штатное расписание составляется в соответствии с уставом ДОУ.

8.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности

педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

8.4.Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.5.Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, выше или ниже нормы часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях, выплаты педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности ) и стимулирующего (выплаты за стаж; выплаты за наличие квалификационной категории; выплаты на наличие ученой степени почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях)), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) учитывая специфику учреждения, ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

8.6.Нормируемая часть рабочего времени работников, для которых установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется в астрономических часах .

8.7.Тарификационный список работников ДООУ, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ДООУ помимо основной работы по должностям, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.8.Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

8.9.Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ДООУ (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам, осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых ДООУ является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8.10. Нагрузка педагогического работника ДОУ, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

8.11. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

8.12. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8.13. Работникам ДОУ, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), у которых фактически начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная выплата (далее - доплата).

Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и фактически начисленной работнику заработной платой за месяц.

При определении размера фактически начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств местного бюджета, внебюджетных средств.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии со статьями 285, 287 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда начисляется пропорционально отработанному времени.

## **9. Дополнительные положения.**

9.1. В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников образовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.2. В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда

работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

9.4. Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

## **10. Заключительная часть.**

10.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся на Общем собрании работников Учреждения, рассматриваются на его заседании и утверждаются распорядительным актом.

10.2. Положение действует до принятия нового Положения, которое рассматривается на заседании Общего собрания работников Учреждения в установленном порядке.