

Утверждено:
приказом МДОБУ "Васкеловский ДСКВ"
от 31.08.2023 года № 167- од

**Положение
об оплате и стимулировании
труда работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Васкеловский детский сад комбинированного вида» (далее - работники, учреждения), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников учреждений.

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, Постановлении администрации МО «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области от 02.07.2020 года № 1981 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Всеволожский муниципальный район» Ленинградской области (с изменениями).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается постановлением органа местного самоуправления, исполняющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган).

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

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения – правовыми актами уполномоченного органа.

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

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

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

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

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

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением о бюджете муниципального образования «Всеволожский муниципальный район», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены

межуровневые коэффициенты,
не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:
по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1
к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов
и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 4 к настоящему
Положению;

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем
этого учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и
служащих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка
заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета
компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы),
определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической
работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы
(учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения 4 к
настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за
исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений)
применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент
уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим
Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя,
главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам
(окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения,
определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2) ,$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го
работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке
заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной
платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается размере 1:

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по
формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям
работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для
отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники учреждений образования	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10
	вторая категория	0,05

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. 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:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный спасатель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения, соответствующего почетного, отраслевого.

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

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	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.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения 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.

2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения – для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.17. 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.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации учреждения.

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 3 - 7 к настоящему Положению.

Для учреждений, не отнесенных к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 8 к настоящему Положению, группа по оплате труда руководителей определяется согласно разделу 2 приложения 8 к настоящему Положению.

2.20. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается локальными нормативными актами учреждений в размере не менее:

Степень секретности сведений, иные условия	Надбавка, % от должностного оклада (оклада)
«Особой важности»	50
«Совершенно секретно»	30
«Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10
«Секретно» без проведения проверочных мероприятий	5

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

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

3.3. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

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

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

3.5. 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.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре

с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 5 приложения 4 к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.7. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.5-3.9 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 10 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с положением об оплате и стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из 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;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

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

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

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

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

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, – также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным правовым актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (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).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. 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).

4.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителей учреждений - уполномоченным органом.

4.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

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

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.

4.19. 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.

4.20. Виды премиальных выплат 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, наградами главы администрации и Совета депутатов муниципального образования «Всеволожский муниципальный район Ленинградской области.

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

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

4.22. 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.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения 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.

4.23. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, в котором в том числе предусматривается уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на (до)100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. 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.

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

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

6.1. 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;

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;

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;

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 континентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.2. 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.

6.3. 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.

Принято

на заседании Общего собрания работников

МДОБУ "Васкеловский ДСКВ" протокол от 28.08.2023 года № 22

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в	1,40

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1> Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Агент коммерческий; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации;	1,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
	2-й КУ Заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ Мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
	5-й КУ Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,90
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	<p>конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт</p>	
2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	2,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
	5-й КУ Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	3,00
	2-й КУ Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3,10
	3-й КУ Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
	Оператор контактного центра	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
Должности, не включенные в ПКГ	Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,30
	Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения	1,95
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
	Специалист по охране труда I категории	2,20
	Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений	2,30
	Контрактный управляющий	2,50
	Заместитель начальника отдела <3>	2,75
	Начальник (заведующий) сектора <4>	2,80
	Начальник отдела <5>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда	3,00
	Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры.

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-6 к настоящему Положению.

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель <1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<4> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи; специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего), инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Дошкольные образовательные организации	более 450	II
		более 150	III
		от 100 до 150	IV

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
		от 50 до 100	V
		менее 50	VI

2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
7	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных организаций)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:

- по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало календарного года;

- по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

- по оздоровительным лагерям всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;
 - по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам – по списочному составу обучающихся на начало учебного года; при обучении менее трех раз в неделю – с коэффициентом 0,25; при обучении 3 раза в неделю – с коэффициентом 0,5; при обучении более 4 раз в неделю – с коэффициентом 1.
2. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с 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. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_і – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

РДО_і – ставка заработной платы і-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_і – среднеемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.9 настоящего Положения.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Отдельным категориям работников учреждений (отделений) социальной защиты населения (кроме указанных в п.6) за работу с гражданами пожилого возраста и инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации и родителями детей-инвалидов, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации <1>	10
2	Педагогическим работникам образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Отдельным категориям работников образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <3>	20

<1> Выплата назначается: педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры (культурорганизаторам, библиотекарям, аккомпаниаторам, руководителям кружков), социальным работникам, специалистам по работе с семьей, специалистам по реабилитации инвалидов, помощникам по уходу (сиделкам), парикмахерам, непосредственно работающим с указанными категориями лиц. Выплата также может быть назначена специалистам по социальной работе, водителю, исходя из плановой доли рабочего времени работника, приходящегося на работу с указанными категориями лиц. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп). Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими

в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

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

Выплата также устанавливается сурдопереводчикам и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности и результативности деятельности и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы (за месяц) для должностей работников

	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 к ставке заработной платы
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	Младшие воспитатели, Воспитатели	Количество дней, пропущенных ребенком по болезни в группе на одного ребенка за месяц не более 0,5 дня	3000 рублей
			Осуществление деятельности в режиме объединённой группы	3000 рублей
2	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Воспитатели, Педагоги	Участие воспитанников (независимо от количества) в конкурсе (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня, за исключением интернет конкурсов)	2000 рублей
			Победа воспитанников (независимо от количества) в конкурсе (за каждый конкурс не ниже муниципального уровня, за исключением интернет конкурсов)	5000 рублей
			Участие педагога в конкурсах, смотрах, подготовка призеров конкурса, распространение педагогического опыта (не ниже муниципального)	3000 рублей
			Победа педагога в конкурсах, смотрах, (не ниже муниципального)	5000 рублей
			Дополнительный объем работ по проведению психолого-педагогической диагностики воспитанников, сопровождение детей на ТПМПК	3000 рублей
			Участие в общественно-значимых мероприятиях на уровне поселения, района	5000 рублей
			Организация и проведение открытых мероприятий: развлечения, театральная постановка, музыкальная гостиная, праздник и т.п.	5000 рублей
3	Эффективность труда работника	Работники учреждения	Сопровождение ремонтно-строительных работ	5000 рублей
			Содержание цветников, сада.	3000 рублей

			Организация устранения последствий аварий в учреждении	5000 рублей
			Отсутствие замечаний по актам проверки контролирурующих органов по вверенному направлению деятельности	5000 рублей
			Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	3000 рублей
			Пошив и ремонт костюмов к детским праздникам	3000 рублей
			Исполнение ролей на детских праздниках	3000 рублей
			Работа в режиме увеличенного объема работы	5000 рублей
			Повышенная интенсивность и напряженность труда в условиях нетрадиционной формы работы	5000 рублей
			Качественное проведение мероприятий районного уровня	5000 рублей
			Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в учреждении	5000 рублей
			Участие в общественно-значимых мероприятиях на уровне поселения, района	5000 рублей

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№	Наименование показателя	Значение	Размер выплаты, (в рублях, процентах) к должностному окладу (ставке заработной платы)
Административный персонал (заместители, главный бухгалтер, заведующий хозяйством)			
1	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение сайтов учреждения, ГМУ bus.gov.ru, ЕИС zakupki.gov.ru, АЦК goszakaz.lenobl.ru, портал Госуслуг gosuslugi.ru, ФСС fss.ru в сети Интернет,	30%
		Ведение учетно-отчетной документации для «ЦЗН» Пенсионного фонда, работа с электронными больничными листами и др.	10%
		Заполнение отчетности СЗВ-ТД	10%
		Работа в РГИС «Энергоэффективность»	10%
		Работа с официальным сайтом ДООУ	6 000
		Ведение работы в АИС «ЭДС» ГИС Соло	10%
2	Организационная работа	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов (финансовые органы муниципального образования, ФНС, ФСС, ПФ, Комитета по образованию, ГО ЧС и др.);	20%
		Оперативное устранение нештатных ситуаций	30%
		Результативность взаимодействия и использования различных форм в работе с родительской общественностью	10%
		Организация дополнительного образования ("Навигатор")	10%
		Организация сетевого взаимодействия учреждения	10%
3	Кадровая работа	Руководство службой охраны труда	18 000 рублей
		Ведение табеля учета рабочего времени	10%
Бухгалтер, делопроизводитель			
	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Работа в ЕГИССО	10%
	Организационная работа	Оформление документов на компенсацию части родительской платы	10%
		Выполнение обязанностей контрактного управляющего	12000 рублей
		разнообразные, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач и требующие значительной	10%

		аналитической деятельности в процессе выработки и принятия решений. Введение по указанию руководителя учреждения текущей информации в банк данных	
3	Кадровая работа	Работа в комиссиях	10%
		Ведение воинского учета и бронирования работников	10%
		Ведение документации по учету и движению кадров	10%
		Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	10%
		Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	10%
Младшие воспитатели			
1	Организационная работа	Участие в образовательном процессе	10%
		Работа в комиссиях	10%
2	Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий по адаптации к детскому саду	Осуществление воспитательной деятельности в группах младшего возраста (с вновь поступившими воспитанниками 2-3 года)	20%
		Работа с превышением контингента детей.	30%
Работники			
1	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Работа в программе 1С "Питание",	10%
		Работа в автоматизированной информационной системе «Меркурий»	10%
2	Организационная работа	Работы, связанные с возможностью материального ущерба, поломок особо ценного оборудования	10%
		Приготовления блюд детям с индивидуальной непереносимостью продуктов	30%
		Успешное выполнение работы, требующей особой квалификации, дополнительных знаний и умений или может быть выполнена только опытным работником	30%
		Пошив и ремонт костюмов, бахил, атрибутов и т.п.	20%
		Сложность выполняемых работ (подъем и перемещение тяжестей и т.п.)	30%
		Работа в комиссиях	10%
		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего и (или) внешнего контроля	10%
Воспитатели			
1	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	6 000 рублей
		Работа с другими сайтами	10%
2	Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий по адаптации к детскому саду	Осуществление воспитательной адаптивной деятельности в группах младшего возраста (2-3 года)	20%
		Работа с превышением контингента детей.	30%
		Работа по индивидуальным маршрутам с одаренными детьми	10%

3	Осуществление организационно-педагогической деятельности	Руководство творческой группой, методическим объединением	30%
		Наставничество	30%
		Реализация дополнительного образования («Навигатор» «Игровая школа мышления»)	30%
		Участие в сетевом взаимодействии учреждения	10%
		Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	10%
		За работу в режиме инновационной площадки	20%
		Участие в работе творческих групп, игровой школы мышления, школе молодого педагога	10%
		Ведение кружковой работы в учреждении	30%
		Реализация ФГОС, использование нетрадиционных форм работы с родителями	10%
4	Совершенствование профессиональной деятельности педагога	Реализация проектной деятельности, углубленной работы	10%
5	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Участие в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	10%
Педагоги			
1	Работа с информационными системами (далее – ИС)	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	6 000 рублей
		Работа с другими сайтами	10%
2	Работа с детьми в особых условиях, требующих создание благоприятных условий по адаптации к детскому саду	Работа по индивидуальным маршрутам с одаренными детьми	10%
		Работа с превышением контингента детей с ОВЗ.	30%
		Доля детей, переведенных с адаптированной образовательной программы на основную общеобразовательную программу- более 5 процентов (выпущены с улучшенной речью)	30%
3	Осуществление организационно-педагогической деятельности	Руководство творческой группой, методическим объединением	30%
		Руководитель ПМПк	30%
		Наставничество	30%
		Участие в сетевом взаимодействии учреждения	10%
		Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	10%
		За работу в режиме инновационной площадки	20%
		Участие в работе творческих групп, игровой школы мышления, школе молодого педагога	10%
		Ведение кружковой работы в учреждении	30%
		Реализация ФГОС, использование нетрадиционных форм работы с родителями	10%
4	Обеспечение преемственности основных образовательных программ	Участие в работе со школой по обеспечению преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	10%

	дошкольного и начального общего образования		
--	---	--	--

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности и результативности деятельности и (или)
критериев оценки деятельности работников учреждения для
установления премиальных выплат по итогам работы (за месяц) для
должностей педагогических работников

№	Наименование показателя	Значение	Количество баллов
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	посещаемость составляет свыше 75%	1
		Посещаемость группы раннего возраста выше 65%	
		Отсутствие микротравм и травматизма у воспитанников	1
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов.	1
		Работа по индивидуальным маршрутам с одаренными детьми	1
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании и образовании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность ДОУ	Мастер - классы, презентации, консультации в рамках ДОУ, размещённые в соц. сетях	1
		Обеспечение участия родителей в мероприятиях ДОУ (художественно – творческие выставки, оформление группового помещения, прогулочных участков, подготовка к музыкальным и спортивным мероприятиям и участие в них и т.д.)	1
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Участие в сетевом взаимодействии учреждения (МОУ «СОШ «Лесновский ЦО, МКУ «Васкеловский СДК»	1
		Наличие методических разработок (за отчетный период)	1
5	Совершенствование профессиональной деятельности педагога	Публикация на разных уровнях (при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов))	1
		Выступление педагога на районных методических объединениях, рамках сетевого взаимодействия между учреждениями района	1
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры пространства учреждения	Разработка и изготовление дидактических игр или пособий, или атрибутов (к играм, развлечениям, образовательным зонам, создание развивающей среды и т.п.).	1
7	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации	1
8	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1

ФОРМА
представления информации о значениях показателей эффективности и результативности
деятельности, критериев оценки деятельности для установления премии по итогам
работы за месяц (квартал)

/должность, ФИО полностью/

№	Наименование показателя	Значение	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1	Охрана и укрепления физического и психического здоровья детей	посещаемость составляет свыше 75%	1		
		Посещаемость группы раннего возраста выше 65%			
		Отсутствие микротравм и травматизма у воспитанников	1		
2	Создание благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями	Организация работы по реализации индивидуальных образовательных маршрутов.	1		
		Работа по индивидуальным маршрутам с одаренными детьми	1		
3	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании и образовании детей, охране и укреплении их здоровья, вовлечение семей в образовательную деятельность ДОУ	Мастер - классы, презентации, консультации в рамках ДОУ, размещённые в соц. сетях	1		
		Обеспечение участия родителей в мероприятиях ДОУ (художественно – творческие выставки, оформление группового помещения, прогулочных участков, подготовка к музыкальным и спортивным мероприятиям и участие в них и т.д.)	1		
4	Осуществление методической и организационно-педагогической деятельности	Участие в сетевом взаимодействии учреждения (МОУ «СОШ «Лесновский ЦО, МКУ «Васкеловский СДК»	1		
		Наличие методических разработок (за отчетный период)	1		
5	Совершенствование профессиональной деятельности педагога	Публикация на разных уровнях (при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов))	1		
		Выступление педагога на районных методических объединениях, рамках сетевого взаимодействия между учреждениями района	1		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры пространства учреждения	Разработка и изготовление дидактических игр или пособий, или атрибутов (к играм, развлечениям, образовательным зонам, создание развивающей среды и т.п.).	1		

7	Ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации	Соблюдение требований (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации	1		
8	Оценка качества образования родителями (законными представителями) воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1		
	Итого		13		

За период работы _____202 педагогом выполнена работа на _____ баллов

Председатель Комиссии _____ / _____ / _____202
Подпись дата

_____202
Подпись педагога дата

