



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 8»  
(МБДОУ «Детский сад № 8»)  
г. Сосновый Бор

Принято  
на общем собрании  
работников учреждения  
Протокол № 47 от 23.10.2019г

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом от 23.10.2019г. № 286 од

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ А.И. Карпинская

## **Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» (далее МБДОУ).

1.2 Положение регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Сосновоборский городской округ (далее Сосновоборский городской округ), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ.

«Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р,

Постановлением Правительства Ленинградской области от 26.12.2013 № 515 «О внесении изменений в постановление Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»,

Постановлением администрации Сосновоборского городского округа от 30.06.2011г № 1121 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и муниципальных казенных учреждений Сосновоборского городского округа» другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3 Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Сосновоборского городского округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4 Положение распространяется на всех работников МБДОУ. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего МБДОУ, заместителя заведующего МБДОУ и главного бухгалтера. **Ст. 145 ТК РФ**

1.5 Положение принимается решением общего собрания работников.

1.6 Заработная плата работников состоит из:

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

1.7 Размеры выплат стимулирующего характера в абсолютном денежном выражении могут меняться ежемесячно в зависимости от размера фонда оплаты труда.

1.8 Экономия фонда оплаты труда работников МБДОУ, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие оптимизации штата работников МБДОУ, неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат, а также на оказание материальной помощи работникам МБДОУ в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами МБДОУ.

1. 9 Изменение размера оплаты труда работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – с даты введения новой расчетной величины, применяемой для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при увеличении стажа непрерывной работы (стажа работы в МБДОУ), выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или получении дубликатов документов об образовании и (или) о квалификации – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

1. 10 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1. 11 До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему могут засчитываться показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в медицинской организации, организации культуры, физкультурно-спортивной или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности.

1. 12 Для рассмотрения вопросов оплаты труда в МБДОУ создается тарификационная комиссия. Состав и порядок деятельности тарификационной комиссии утверждаются распорядительным актом МБДОУ.

1. 13 В случае, если трудовым договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Положением, применяются правила трудового договора, если это не ухудшает положение работника.

## **2. Порядок назначения должностных окладов**

2. 1 Для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяется расчетная величина, установленная решением администрации муниципального образования Сосновоборского городского округа.

2. 2 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются как сумма произведения расчетной величины на межуровневый коэффициент и выплат (надбавок) за квалификационную категорию и за выполнение работ в условиях, отклоняющих от нормальных.

2. 3 Размеры межуровневых коэффициентов по общеотраслевым и отраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня по видам экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не зависят от отраслевой принадлежности учреждения, в котором трудится работник.

2. 4 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.

2.5 Размеры межуровневых коэффициентов приведены в таблице 1.

Таблица

Межуровневые коэффициенты  
для определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Наименование должности	Межуровневый коэффициент	
	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
Заведующий*	2,5000	
Заместитель заведующего по безопасности**	2,2500	
Главный бухгалтер***	2,0000	
Учитель-логопед; учитель-дефектолог	2,0000	
	среднее профессиональное образование	высшее профессиональное образование
Старший воспитатель	1,7000	2,0000
Воспитатель; педагог-психолог	1,6000	1,9000
Инструктор по физкультуре; музыкальный руководитель	1,4500	1,7500
Младший воспитатель	1,3500	1,5000
Процедурная медсестра	1,7500	
Медсестра по массажу; медицинская сестра	1,6500	
Бухгалтер; экономист	1,5082	
Шеф-повар	1,3607	
Повар	1,1475	
Рабочий по ремонту и обслуживанию здания; швея	1,0492	
Делопроизводитель; хлораторщик	1,0328	
Грузчик; кухонный рабочий; кладовщик; кастелянша; машинист по стирке; уборщик служебных помещений	1,0164	
Дворник	1,0000	
Заведующий хозяйством	1,2459	

\* должностной оклад заведующего МБДОУ устанавливается в трудовом договоре (контракте) на дату его заключения (назначения на должность) в зависимости от установленных и действующих в данном расчетном периоде масштаба управления, расчетной величины и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу МБДОУ (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала в соответствии с действующим, на дату установления должностного оклада заведующему, штатным расписанием МБДОУ.

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

При изменении масштаба управления, расчетной величины, а также должностных окладов, (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала МБДОУ одновременно производится перерасчет установленного должностного оклада заведующего МБДОУ.

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности МБДОУ, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено МБДОУ, ежегодно утверждается нормативным актом администрации Сосновоборского городского округа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования - на 01 января либо 01 сентября текущего года.

Премия руководителю МБДОУ к профессиональным праздникам (8 Марта, День Учителя) выплачивается на основании Распоряжения администрации муниципального образования Сосновоборский городской округ Ленинградской области в порядке и в размере (в одинаковом – равном размере каждого сотрудника учреждения), предусмотренном (установленном) локальным актом учреждения.

\*\* должностной оклад заместителя заведующего устанавливается в размере 90% от должностного оклада заведующего МБДОУ.

\*\*\* должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере 80% от должностного оклада заведующего МБДОУ.

## **2. Выплаты компенсационного характера**

### **3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г.

№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

### **3.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ.**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### **3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

\*работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.5. К выплатам компенсирующего характера относятся выплаты за особенности и специфику работы с воспитанниками ограниченными возможностями здоровья.

20% от должностного оклада.

## 4. Распределение фонда материального стимулирования

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

- субсидии из областного бюджета на обеспечение выплат стимулирующего характера следующим категориям работников МБДОУ: педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, административно-управленческому персоналу, обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, дворник):
  - стимулирующие выплаты в соответствии с разработанными критериями.
  - персональные надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за квалификационную категорию;
  - доплата за стаж педагогической работы / стаж непрерывной работы в МБДОУ
  - доплата за напряженность, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей;
- субсидии из муниципального бюджета на обеспечение выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу МБДОУ (кроме указанного выше):
  - стимулирующие выплаты в соответствии с разработанными критериями;
  - персональные надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы);
  - доплата за стаж непрерывной работы в МБДОУ;
  - доплата за напряженность, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы, которая автоматически переходит в стимулирующий фонд и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода:
  - премиальные выплаты в связи с юбилеями;
  - премиальные выплаты в связи с государственными праздниками (День защитника Отечества, 8 Марта, День Учителя);
  - материальная помощь.

4.2. Финансовым органом МБДОУ, исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств материального стимулирования (оформляется служебной запиской на руководителя образовательного учреждения).

4.3. Персональные доплаты за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей устанавливаются работникам на определенный период (месяц/год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом в пределах стимулирующего фонда.

4.4. Персональные надбавки устанавливаются педагогическим работникам МБДОУ за квалификационную категорию на срок действия квалификационной категории на основании приказа руководителя МБДОУ:

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

Выплаты за стаж работы в ДОУ всем сотрудникам:

- 0 – 5 лет – 5%;
- 5 лет – 10 лет – 10%;
- свыше 10 лет – 15%.

4.5. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, по количеству набранных баллов, а также в конкретной денежной сумме.

4.6. Руководитель МБДОУ за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа Учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений (за квартал).

## **5. Порядок выплат стимулирующего характера.**

5.1. Периоды стимулирующих выплат устанавливаются по итогам работы за месяц приказом заведующего МБДОУ. Назначение стимулирующих выплат согласуется с профсоюзным органом МБДОУ.

5.2. Стимулирование работников Учреждения осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в данном Положении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы всех категорий работников МБДОУ. Стимулирующие выплаты производятся по итогам прошедшего месяца.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает результативность и качество работы согласно разработанным критериям и определяет количество баллов, набранное каждым работником МБДОУ.

Информация о распределении баллов объявляется сотруднику.

5.4. В течение 3-х дней с момента объявления информации о распределении баллов работники вправе подать, а комиссия обязана принять письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных данным Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана проверить заявление и дать ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления от работника. В случае установления факта нарушения норм данного Положения или счетной ошибки, комиссия принимает меры для ее исправления.

5.5. Решение комиссии о распределении баллов оформляется протоколом.

На основании протокола о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда бухгалтерия рассчитывает размер стимулирующей выплат для каждого работника.

5.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, разряда, оплаты труда, объём нагрузки и устанавливается с учетом достигнутых показателей эффективности каждого работника в расчетном периоде.

Стимулирующая выплата учитывается:

- при расчете среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и отпусков в связи с обучением, выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и в других случаях исчисления среднего заработка;

- при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, по единому социальному налогу, страховым взносам по обязательному социальному страхованию.

Стимулирующая выплата не учитывается:

- при расчете других денежных доплат и надбавок (надбавки за особые условия труда, выслугу лет и иные);

- при расчете материальной помощи и других денежных выплат.

5.7. Стимулирующие выплаты производятся работникам МБДОУ пропорционально фактически отработанному времени. За период нахождения работника в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются и не производятся.

5.8. Установление условий (показателей) стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, эффективностью деятельности и качеством работы каждого сотрудника не допускается.

## **6. Порядок назначения стимулирующих надбавок и доплат.**

Персональные надбавки и доплаты устанавливаются каждому работнику МБДОУ индивидуально на определенный период (месяц, год) на основании приказа руководителя МБДОУ по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда материального стимулирования.

- за качественную систематическую организацию работы служб МБДОУ;
- за своевременное укрепление пополнения материально – технической базы МБДОУ;
- расширение зон обслуживания и качественное выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей (участие в субботниках, ремонт оборудования, покраска и др.);
- напряженность (наполняемость групп сверх нормы ( по средней фактической посещаемости за месяц), работа на группе без напарника, без младшего воспитателя длительное время,
- работу в тяжелых условиях труда, в том числе подъем и перемещение тяжестей,
- в целях сохранения квалификационных кадров и стимулирования к повышению качества труда для поваров, шеф-повара назначить доплату в размере 1200 рублей в месяц (выплату осуществлять пропорционально отработанному времени).

## **7. Условия выплат стимулирующего характера**

7.1. Основным условием выплат стимулирующего характера является качественное и своевременное выполнение каждого показателя данного Положения.

7.2. Стимулирующие выплаты уменьшаются или снимаются полностью (по объективному представлению – обоснованная письменная жалоба, акт, докладная, распоряжение заведующего) при наличии существенных замечаний по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания; при наличии обращений и обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников; при наличии замечаний административного и инспекционного контроля; в случаях травматизма детей и взрослых по вине работника; при халатном отношении к сохранности материально-технической базы и имуществу МБДОУ; при умышленной порче имущества.

К существенным замечаниям относятся:

- нарушения Устава МБДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, нарушении Инструкции по охране труда, Пожарной безопасности, Инструкции по охране жизни и здоровья ребенка;
- нарушении санитарно – эпидемиологического режима в МБДОУ;
- нарушении должностной инструкции (недобросовестное исполнение функциональных обязанностей)

и других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного или календарного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание.

## **8. Показатели стимулирующих выплат.**

8.1. Показатели премирования формируются МБДОУ в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательных учреждений:

Должность	Направления деятельности	Показатели эффективности деятельности	Максимальное количество баллов

8.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, учитываемых при начислении стимулирующих выплат. Показатели стимулирующих выплат и максимальное количество баллов по каждому показателю могут меняться в зависимости от текущих целей и задач, поставленных перед коллективом. (Приложение 1 к настоящему Положению)

## **9. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

9.1. Размер стимулирующих выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад, а также качество и результаты работы каждого работника;

9.2. При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику по итогам отчетного периода:

- 9.2.1 определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской финансового органа образовательного учреждения);

- 9.2.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю стимулирующих выплат, находится их общая сумма;
- 9.2.3. вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- 9.2.4. определяется коэффициент стимулирующих выплат каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- 9.2.5. коэффициенты стимулирующих выплат суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется общий коэффициент стимулирующих выплат;
- 9.2.6. общий фонд делится на общий коэффициент стимулирующих выплат (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу общего коэффициента стимулирующих выплат);
- 9.2.7. стимулирующие выплаты в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента стимулирующих выплат работника на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

#### **10. Порядок выплаты материальной помощи.**

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

10.2. Из фонда материального стимулирования и экономии заработной платы материальная помощь сотрудникам МБДОУ может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника - 5000 рублей,  
- в случае тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), - по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение до 2000 рублей;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (внутренних дел, противопожарной службы и др.) до 2000 рублей;

- За добросовестный многолетний труд в связи с юбилейной датой: 50, 55, 60, 65, 70 лет - 3 000 рублей;

10.3. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа заведующего МБДОУ.

