


Муниципальное образование
Тосненский район Ленинградской области

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ № 1
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. ТОСНО»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета образования
Администрации муниципального
образования Тосненский район
Ленинградской области

 В.М.Запорожская
« » 2022года



СОГЛАСОВАНО

на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 15.08.2022

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ № 1 г. Тосно

№ 36 от 15.08.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ № 1 «ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. ТОСНО»**

г. Тосно
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 1 «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. ТОСНО» (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области от 31.07.2020 № 1352-па «Об утверждении Инструкции о системах оплаты труда в муниципальных Учреждениях муниципального образования Тосненский район Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее – Постановление). Настоящее Положение определяет виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.2. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 1 «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. ТОСНО» (далее по тексту – учреждение, МБДОУ № 1 г. Тосно, работодатель) вне зависимости от источника финансирования оплаты труда работников учреждения.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области в кратности от 1 до 5.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К НИМ

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются правовым актом заведующего МБДОУ № 1 г. Тосно с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением, а заведующего учреждением – правовым актом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области или отраслевым органом администрации муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, в лице которого осуществляются функции и полномочия учредителя.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением заведующего, его заместителей, главного бухгалтера) 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 ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенных 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 раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), путем умножения расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Тосненский район Ленинградской области о бюджете муниципального образования Тосненский район Ленинградской области, 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 два 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. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается заведующим МБДОУ № 1 г. Тосно после согласования с уполномоченным органом и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.7. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию;

ПЗ_i – надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания;

УС_i – надбавка за ученую степень.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией.

Надбавка за почетные звания, звания, отраслевые (ведомственные) звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего звания.

При наличии у работника нескольких званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

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

Категория работников	Научная степень	Надбавка
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.

2.8. Размер выплат работникам (за исключением заведующего, заместителей заведующего) по повышающему коэффициенту к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i - 1),$$

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.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника

2.9. 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 заместителя руководителя, главного бухгалтера, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения;

- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения для главного бухгалтера учреждения.

2.10. 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.

3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 1 «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г. ТОСНО» (далее по тексту – Учреждение) могут быть установлены следующие выплаты:

3.1.1. Стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, ежеквартально, за календарный год)
- стимулирующая надбавка по итогам работы

- профессиональная стимулирующая надбавка
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.1.2. Повышающий коэффициент уровня квалификации:

- надбавка за квалификационную категорию

3.1.3. Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья
- за работу с вредными и опасными условиями труда
- ночные

3.1.4. Материальная помощь.

3.1.5. Межуровневые коэффициенты:

Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
Учитель- дефектолог, учитель- логопед	
с высшим профессиональным образованием	2,0
без высшего профессионального образованием	1,7
Воспитатель, педагог- психолог	
с высшим профессиональным образованием	1,9
без высшего профессионального образованием	1,6
Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре	
с высшим профессиональным образованием	1,75
без высшего профессионального образованием	1,45
Заведующий хозяйством	1,55
Младший воспитатель	
С высшим профессиональным образованием	1,5
без высшего профессионального образованием	1,35
Помощник воспитателя	1,25
Повар	1,2
Дворник; кастелянша; кладовщик; сторож уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесарь-ремонтник, кухонный рабочий, машинист по стирке белья	1,05

3.2. Коэффициент масштаба управления руководителя, заместителей заведующего зависит от объемных показателей деятельности учреждения устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей, заместителей заведующего	Коэффициент масштаба управления
3	2,5

3.3. Премииальные выплаты по итогам работы и стимулирующая надбавка по итогам работы не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и в отпуске по беременности и родам;
- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

6

· работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (в отчетном периоде).

3.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 3.1.1 настоящего Положения не допускается.

3.5. Стимулирующие выплаты, указанные в п. 1.2. настоящего Положения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Суммарный объем премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных(срочных) работ не менее 10% и не более 200% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год

3.6. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок; при вынесении дисциплинарного взыскания.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

3.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

4. Премииальные выплаты по итогам работы

4.5.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- по итогам работы учреждения;
- по итогам работы конкретного работника.

4.5.2. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника:

- педагогическим работникам за месяц;
- всем работникам, включая педагогических работников, за квартал, за календарный год.

4.5.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения, работника (далее - ПЭ), установленных в приложении 1 к настоящему Положению.

Перечень ПЭ и критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, должности работника.

4.5.4. Совокупность ПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает 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.

4.5.5. Требования к ПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

- объективность – система сбора отчетных данных по ПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизировать

риски намеренного искажения отчетных данных со стороны соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника;

- управляемость – достижение плановых значений ПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы должны оказывать минимальное влияние на достижение плановых значений ПЭ;

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

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

- экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях ПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.5.6. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, определяемый в абсолютной величине (в рублях).

Базовый (максимальный) размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и должен соответствовать максимально возможному достижению всех плановых значений ПЭ, определяемому количеством баллов, которое может набрать работник.

4.5.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премиальные выплаты не начисляются. Для педагогических работников при определении размера премиальных выплат за месяц в ПЭ предусмотрены показатели эффективности и результативности деятельности, за которые начисляются баллы без учета фактически отработанного времени.

4.5.8. Оценка выполнения ПЭ осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия). Оценка выполнения ПЭ заместителей заведующего, главного бухгалтера осуществляется заведующим МБДОУ № 1 г. Тосно в соответствии с установленными ПЭ.

4.5.9. В комиссию до 23 числа отчетного месяца, а в декабре не позднее 15 числа, работники представляют отчеты по итогам работы в соответствии с ПЭ по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.5.10. Премиальные выплаты назначаются работникам на основании приказа заведующего МБДОУ № 1 г. Тосно в соответствии с протоколом заседания комиссии.

4.5.11. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

4.5.12. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.5.13. Премиальная выплата не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором оно было наложено.

4.5.14. В случае несогласия работников с размером установленной ему выплаты он имеет право обратиться с заявлением в комиссию.

4.5.15 Порядок расчета премиальных выплат по итогам работы:

Методика определения персонального размера премиальных выплат работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.

Размер премиальных выплат не зависит от стажа работы, межуровневого коэффициента, объема нагрузки и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - месяца:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).
- ПЭ учитываются за период с 24 числа предшествующего месяца по 23 число отчетного месяца, в декабре – с 24 ноября по 15 декабря, в январе – с 16 декабря по 23 января.
- Комиссия рассматривает заполненные ПЭ, обсуждает итоги деятельности педагогических работников за премируемый период, члены комиссии вносят предложения об изменении количества баллов и составляют протокол заседания. По результатам контроля каждого педагогического работника и на основании заполненных ПЭ определяются баллы по каждому показателю премирования в соответствии с критериями оценки, а затем подсчитывается общая сумма по формуле:

С	Х	В	:	А	+	Д	=	Итого кол-во баллов
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------------

А - кол-во рабочих дней за отчетный период,

В - кол-во отработанных дней за отчетный период,

С - кол-во баллов по показателям с учетом пропорционально отработанного времени,

Д - кол-во баллов по показателям без учета пропорционально отработанного времени.

- Итоговые баллы всех педагогических работников складываются.
- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму итоговых баллов всех педагогических работников, таким образом определяется стоимость 1 балла.
- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного педагогического работника.

Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - квартала:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).
- По каждому педагогическому работнику подсчитывается количество отработанных дней за квартал.
- Определяется общее количество отработанных дней всеми педагогическими работниками за квартал.
- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму отработанных дней всеми педагогическими работниками за квартал, таким образом определяется стоимость 1 отработанного дня.
- Полученный результат стоимости 1 отработанного дня умножается на количество отработанных дней за квартал отдельным педагогическим работником.

Определение персонального размера премиальных выплат педагогическим работникам по итогам отчетного периода - года:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях).
- Подсчитывается итоговое количество баллов каждого педагогического работника, которое складывается из суммы баллов, полученных педагогическим работником за год на основании протоколов заседания комиссии.
- Итоговые баллы всех педагогических работников складываются.
- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) делится на сумму итоговых баллов всех сотрудников, таким образом определяется стоимость 1 балла.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного педагогического работника.

Определение персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, главному бухгалтеру, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - квартала:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников.

- Комиссия рассматривает заполненные ПЭ каждого работника, обсуждает итоги деятельности работников и учреждения за квартал, члены комиссии вносят предложения об изменении количества баллов и составляют протокол заседания. В результате определяются баллы по каждому показателю премирования, а затем подсчитывается общая сумма баллов у каждого работника по формуле:

С	Х	В	:	А	=	Итого кол-во баллов
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------------

А - кол-во рабочих дней за квартал,

В - кол-во отработанных дней за квартал,

С - общее кол-во баллов.

- Итоговые баллы всех работников складываются по каждой категории отдельно.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников делится на сумму итоговых баллов всех работников определенной категории, таким образом определяется стоимость 1 балла в каждой категории работников.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество баллов отдельного работника.

Определение персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, главному бухгалтеру, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - года:

- Определяется объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников.

- Подсчитывается итоговое количество баллов каждого работника, которое складывается из суммы квартальных баллов, полученных работником в течение года на основании протоколов заседания комиссии.

- Итоговые годовые баллы всех работников складываются по каждой категории отдельно.

- Объем средств для распределения стимулирующих выплат (в рублях) по каждой категории работников делится на сумму итоговых баллов всех работников определенной категории, таким образом определяется стоимость 1 балла в каждой категории работников.

- Полученный результат стоимости 1 балла умножается на количество годовых баллов отдельного педагогического работника.

- В случае отсутствия у работников заполненных ПЭ по кварталам и невозможности подсчета итоговых годовых баллов при определении персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, главного бухгалтера, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - года применяется раздел по определению персонального размера премиальных выплат заместителям заведующего, главного бухгалтера, работникам, обеспечивающим присмотр и уход, по итогам отчетного периода - квартала настоящего Положения (ПЭ и кол-во рабочих и отработанных дней учитываются за год работы).

5. Стимулирующая надбавка по итогам работы

5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы указывается в тарификационном списке в % к окладно-ставочной части заработной платы работника и 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.

5.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения, работника (далее - ПЭ), установленных в Приложении 1 к настоящему Положению.

5.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы производится работникам по основной должности, а также может выплачиваться работникам, работающим на условиях внутреннего и внешнего совместительства, пропорционально фактически отработанному времени.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Основанием для выплаты профессиональной стимулирующей надбавки является наличие диплома о профессиональной переподготовке или удостоверения о повышении квалификации работника.

6.3. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, один квалификационный уровень.

6.4. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается в размере 5% должностного оклада сроком на один год с момента предоставления подтверждающего документа.

6.5. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

7. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

7.1. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения осуществляются на основании Приказа руководителя Учреждения.

7.2. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ выплачиваются при наличии оснований в целях поощрения работников за выполненную работу. Основанием выплаты премии по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ является личное участие в своевременном либо досрочном выполнении работником

особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, а также может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации.

7.3. Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (окладам).

7.4. 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.

8. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям)

8.1. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) могут быть установлены:

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

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

Выплачиваются по решению заведующего в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.2. Премииальные выплаты начисляются к юбилею на 50 лет и далее каждые 5 лет в размере 5 000 рублей.

8.3. Премииальная выплата к профессиональному празднику «День дошкольного работника» начисляется в размере 1000 рублей.

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

9. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

9.1. Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

9.1.1. Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных указывается в тарификационном списке и устанавливаются в следующем размере:

педагогическим работникам и отдельным категориям работников за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья – до 20% (определяется пропорционально доле учебной нагрузки)

за работу с вредными и опасными условиями труда (по результатам СОУТ)
ночные – 20% от должностного оклада рассчитанных за час работы в ночь.

9.1.2. Компенсационные выплаты работникам производятся на основании Приказа руководителя Учреждения.

10. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

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

10.2. Материальная помощь может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из ответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)
- 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).

10.3. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось Учреждение, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо в случае его отсутствия, одного из детей либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

10.4. Оказание единовременной материальной помощи работнику возможно также в случае его тяжелого материального положения.

10.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, материальной помощи работникам Учреждения на основании письменного заявления работника.

10.6. 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.

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

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

11.2. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся Локальным нормативным актом Учреждения.

№, пронумеровано
и скреплено печатью.
Шестерсет гверемел листов

« *15* » *08* 20 *22* г.

Заведующий

Шова Н.Н.

