

ПРИНЯТО

на общем собрании ГКДОУ ЛО
«Всеволожский детский сад
компенсирующего вида»

6 августа 2020 г., протокол № 25

УТВЕРЖДЕНО



ГКДОУ ЛО «Всеволожский
детский сад компенсирующего вида»

Н.Г. Герасимова

2 сентября 2020г. № 67

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ «ВСЕВОЛОЖСКИЙ ДЕТСКИЙ САД
КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА»

КОПИЯ ВЕРНА

директор ГКДОУ ЛО «Всеволожский детский сад компенсирующего вида»



Н.Г. Герасимова

г. Всеволожск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников государственного казенного дошкольного образовательного учреждения Ленинградской области «Всеволожский детский сад компенсирующего вида» (далее – Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между государственным казенным дошкольным образовательным учреждением Ленинградской области «Всеволожский детский сад компенсирующего вида», Учреждение) и работниками Учреждения (далее – работники) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников Учреждения.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 20 декабря 2020 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262.

Настоящее Положение является предусмотренным Уставом Учреждения локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается распоряжением директора Учреждения.

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области (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 ГПСГ, 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 Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областными законами об областном бюджете 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. Межуровневые коэффициенты устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается распоряжением руководителя Учреждения и включает все должности рабочих, руководителей Учреждения, специалистов и служащих 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 приложения к настоящему Положению.

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 года № 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 распоряжением 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.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент уровня квалификации, 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:

где:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

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

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

KT_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 установлен для работников учреждения в следующем размере:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области (прочие работники, кроме медицинских работников учреждений здравоохранения, осуществляющих координацию деятельности медицинских организаций Ленинградской области по соответствующему профилю)	1,0

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

$$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + USC_i,$$

где:

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

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

USC_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
1	2	3
Педагогическая	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i}$$

где:

СЧ_i — ставка почасовой оплаты труда для *i*-го педагогического работника учреждения;

РДО_i - ставка заработной платы *i*-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i - среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой *i*-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.

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

Спортивные звания (только для должностей спортсмен, спортсмен-инструктор, спортсмен-ведущий)	0,10
--	------

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. 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.

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 проц. 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 формуле:

$$СДО_{\text{п}} = \sum_i (МДО(\text{оп})_{ij} \times ШЧ(\text{оп})_{ij}) / \sum_i ШЧ(\text{оп})_{ij}$$

где:

СДО_j - СДО j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по j-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.

К перечню должностей, относимых к основному персоналу, относятся:

- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- тьютор.

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 приказом уполномоченного органа 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

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, учреждающих группу по оплате труда руководителя и коэффициент масштаба управления для учреждения приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.20. К должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКРi = ДОi \times (КТi - 1),$$

где:

ДО_i — должностной оклад (оклад) для /-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;
КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории для /-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. 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.

3.2. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 проц. должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.3. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, с учетом п.2.12. настоящего Положения.

3.4. 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.

3.5. Помимо выплат, перечисленных в п.3.1 настоящего Положения, устанавливается компенсационная выплата за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами в размере 20% к должностному окладу работникам учреждения, занимающих следующие должности:

- воспитатель;
- младший воспитатель (ассистент);
- младший воспитатель.

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 учреждения 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, кроме перечисленных в пунктах 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премии по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения; работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждением работнику - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

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

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

Совокупность КПЭ 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 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, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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 учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

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

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 (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 соответственно 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. Премииальные 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 проц. 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 100 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.

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 2 проц. 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 руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа, которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 проц. в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления 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 руководителя учреждения) устанавливаются распоряжением (приказом) учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа, которые устанавливают размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения распоряжениями (приказами) учреждения.

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, который принимает решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести 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 Учреждения материальной помощи не может превышать 2 процента фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда государственных казенных учреждений Ленинградской области

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников государственного казенного учреждения Ленинградской области (далее — ГКУ), за исключением ГКУ, указанных в приложении № 14 к настоящему Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262, определяется по формуле:

где:

$$\text{ФОТ} = \Phi(\text{р}) + \Phi(\text{п}),$$

$\Phi(\text{р})$ - годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ;
 $\Phi(\text{п})$ - годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКСУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда руководителей ГКУ определяется по формуле:

$$\Phi(p) = 12 \times \sum \text{МДО}(p)_j \times (\text{КТ}_j + \text{ПК}_j) \times (1 + \text{СТ}(p)),$$

где:

$\text{МДО}(p)_j$ - должностной оклад руководителя ГКУ, минимальный уровень должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера ГКУ j -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемые в соответствии с пунктами 2.15 и 2.16 Положения Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262;

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории по j -й штатной единице из числа руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 Положения Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262;

ПК_j - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должностям руководителей ГКУ;

$\text{СТ}(p)$ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для руководителей ГКУ. Значение показателя $\text{СТ}(p)$ устанавливается уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, которые устанавливают значение показателя $\text{СТ}(p)$ по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели;

12 - число месяцев в году.

6.3. Годовой фонд оплаты труда прочих работников ГКУ определяется по формуле:

$$\Phi(p) = 12 \times \sum (\text{МДО}_i \times (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД} + (1 + \text{СТ}) + \text{РК},$$

где:

МДО_i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 Положения, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории по i -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 Положения, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262;

КК_i - плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей *i*-й штатной единице ГКУ;

ПК_i - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей *i*-й штатной единице ГКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 - 3.13 Положения, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД — расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам ГКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, не предусмотренных окладов (окладов, ставок заработной платы), утвержденных в приложении № 15 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ — плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников ГКУ.

Значения показателей КК, ПК_i, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. В ГКУ с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов, за исключением ГКУ, указанных в приложении № 14 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.5. Годовой фонд оплаты труда работников ГКУ, указанных в приложении № 14 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = [\sum 12 \times (\text{МДО}_i \times \text{КТ}_i)] \times (1 + \text{НТФ}),$$

где:

МДО_i — минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по *i*-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктами 2.5, 2.15 и 2.16 Положения Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262;

КТ_i — повышающий коэффициент специфики территории по *i*-й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.9

Положения Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262;

НТФ - отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, определяемое в соответствии с разделом 3 приложения № 14 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262.

6.6. Фактическая структура фонда оплаты труда ГКУ определяется руководителем ГКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.18, 4.19, 4.21 и 5.3 Положения Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в ГКУ.

6.7. В случаях, установленных Положением Утвержденным постановлением Правительства от 30.04.2020 года № 262 и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников ГКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников. Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Ленинградской области

7.1. Государственные бюджетные и государственные автономные учреждения Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y)),$$

где:

ДО_j — размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j - повышающий коэффициент уровня квалификации,

КТ_j - повышающий коэффициент специфики территории,

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.10 - 3.13 Положения, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

ИК(у) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных в приложении № 15 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

РК(у) - 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(у) - 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 контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

7.2. Уполномоченные органы в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности государственных бюджетных учреждений Ленинградской области определяют годовой фонд оплаты труда учреждения аналогично порядку, установленному для ГКУ пунктами 6.1 - 6.3 Положения, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 года № 262.

7.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников государственных бюджетных, государственных автономных учреждений Ленинградской области, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

Приложение
к Положению об оплате и
стимулировании труда
работников ГКДОУ ЛО
«Всеволожский детский
сад компенсирующего вида»

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы) для работников ГКДОУ ЛО
«Всеволожский детский сад компенсирующего вида»

Должность	Межуровневый коэффициент
Воспитатель	
Педагог-психолог	1,9
Воспитатель	
Учитель - логопед	1,6
Учитель - дефектолог	
Воспитатель - методист	2,0
Тьютор	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	1,75
Врач - педиатр	
Медицинская сестра	2,70
Бухгалтер	1,85
Инженер - программист	
Делопроизводитель	1,95
Слесарь-ремонтник	
Слесарь - электрик	
Слесарь - сантехник	
Машинист - по стирке одежды и белья	1,2
Повар	
Завхоз	
Младший воспитатель (ассистент)	1,55
Младший воспитатель	1,25
Кладовщик	1,35
Кастелянша	
Уборщик служебных помещений	
Подсобный кухонный рабочий	1,05
Дворник	
Техник по ремонту аппаратуры	1,6

КОПИЯ ВЕРНА

[Handwritten signature]

директор

ДК ДОУ 10, ЮЛЕНА' Н. И. *[Handwritten signature]*

