


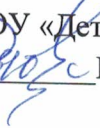
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №25 г. Выборга»
(МБДОУ «Детский сад №25 г. Выборга»)

ПРИНЯТО:

Управляющим советом
Протокол №1 от 26.08.2020г
Председатель Управляющего совета
 Г.В. Назарук



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №25 г. Выборга»
 И. Г. Рыбникова
26.08.2020 год.

Положение
об оплате труда
и порядке установления стимулирующих выплат, размерах и условиях их
осуществления
в пределах фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №25 г. Выборга»

Введено в действие Приказом от 26.08.2020г. № 71-ОД

г. Выборг
2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке установления стимулирующих выплат, размерах и условиях их осуществления в пределах фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №25 г. Выборга» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ,

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,

- Постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 15.06.2020г. №1949 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №25 г. Выборга» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда и стимулирования между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №25 г. Выборга» (далее - Учреждение).

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.

1.5. Настоящее Положение действует до принятия нового.

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, а руководителя учреждения – приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области, с учётом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

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 муниципальной 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 служащих, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и

муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями советов депутатов о бюджете МО «Выборгский район» и бюджете МО «Город Выборг», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

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. Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

Должность	Межуровневый коэффициент, согласно занимаемой должности
Старший воспитатель (высшее профессиональное образование)	2,0
Старший воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,7
Воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,6
Воспитатель (высшее профессиональное образование)	1,9
Музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование)	1,45
Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование)	1,75
Учитель-логопед (среднее профессиональное образование)	1,7
Учитель-логопед (высшее профессиональное образование)	2,0
Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование)	1,45
Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование)	1,75
Педагог-психолог (высшее профессиональное образование)	1,9

Педагог-психолог (среднее профессиональное образование)	1,6
Бухгалтер	1,95
Заведующий хозяйством	1,55
Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)	1,35
Младший воспитатель (высшее профессиональное образование)	1,5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,20
Повар	1,20
Кладовщик	1,05
Кастелянша	1,05
Кухонный рабочий	1,05
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1,05
Сторож	1,05
Уборщик служебных помещений	1,05
Уборщик служебных помещений (бассейн)	1,05
Дворник	1,05
Делопроизводитель	1,20
Шеф-повар	1,7
Специалист по закупкам	1,95

2.7. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, 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), за педагогическую работу определяется, исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

– 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»;

– учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по Учреждению тарификационного списка

педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников);

- учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года;

– форма тарификационного списка устанавливается приказом комитета образования;

– 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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности.

Размер выплат работникам (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), определяется по формуле:

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

где:

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

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

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

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

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается равным 1.0.

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

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

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

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

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

2.12. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог)	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 комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, в следующих размерах:

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

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

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации 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 приказом комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области 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 Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада руководителя Учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется в порядке, установленном приказом комитета образования.

2.16. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для заместителей руководителя Учреждения;

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

2.17. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$\text{СДО} = \sum_i (\text{МДО}(\text{оп})_i \times \text{ШЧ}(\text{оп})_i) / \sum_i \text{ШЧ}(\text{оп})_i,$$

где:

СДО – СДО в Учреждении;

МДО(оп)*i* - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по *i*-й должности работников Учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)*i* – штатная численность работников Учреждения по *i*-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения.

2.18. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
III	2,50

Если деятельность Учреждения приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, то группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, сохраняется, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.19. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициент масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждаются приказом комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ.

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

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

Компенсационные выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

3.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

Профессия (должность)	Условия труда	Компенсационная выплата, % должностного оклада, рассчитанного за час работы
Сторож	За работу в ночное время	20% должностного оклада, рассчитанного за час работы.

Размеры компенсационных выплат за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

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

3.5. Компенсационная выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством: за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени оплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода.

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.

3.7. Размер доплаты за часы педагогической 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, определяемой 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);

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

3.8. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

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.

3.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам образовательных организаций, за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20%
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20%

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле педагогической нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей.

Если для педагогического работника не установлена педагогическая нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей.

Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2> Выплата назначается в полном размере помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей.

При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

4. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам.

4.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается общим собранием трудового коллектива путем голосования.

4.4. 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).

Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в настоящем пункте не допускается.

4.5. **Премиальные выплаты по итогам работы** выплачиваются ежемесячно, в абсолютной величине (в рублях).

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и (или) критериев оценки деятельности работника.

4.7. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности отражается в карте самооценки (Приложение 1) до 20 числа текущего месяца. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критерий эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов, обоснование.

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определённых настоящим Положением.

4.9. Размер премиальных выплат по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности деятельности = итоговому количеству баллов;
- итоговому количеству баллов * «стоимость» одного балла = премиальная выплата.

«Стоимость» одного балла рассчитывается как частное от размера финансовой составляющей премиальных выплат работникам и общей суммы набранных баллов по всем категориям работников.

Финансовая составляющая премиальных выплат определяется по следующей формуле:

$$Пв = Св - Сн - Пов - Сп - Пвд$$

где:

Пв- финансовая составляющая премиальных выплат

Св- фонд оплаты стимулирующих выплат

Сн- финансовая составляющая стимулирующей надбавки по итогам работы;

Пов- финансовая составляющая премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ;

Сп- финансовая составляющая профессиональной стимулирующей надбавки;

Пвд- финансовая составляющая премиальных выплат к значимым датам (событиям)

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений Учреждения) и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.11. **Стимулирующая надбавка по итогам работы** за учебный год устанавливается на следующий учебный год и выплачивается в абсолютной величине (в рублях).

Стимулирующая надбавка главного бухгалтера и бухгалтера по итогам работы за финансовый год устанавливается на следующий финансовый год в абсолютной величине (в рублях).

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

4.13. Оценка показателей эффективности и результативности деятельности каждого работника установленными критериями эффективности деятельности (Приложение 2) отражается в карте самооценки (Приложение 3) до 25 августа года, предшествующего учебному году, в котором будет производиться выплата. Карта самооценки содержит следующую информацию: достигнутые значения индикаторов критериев эффективности деятельности, установленные настоящим Положением, набранная сумма баллов; обоснование.

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы каждого работника Учреждения, зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности деятельности и определяется по следующему алгоритму:

№ п/п	Индикатор (балл)	Стимулирующая надбавка по итогам работы в абсолютной величине (руб.)
1	1-10	5 000
2	11-25	10 000
3	26-35	15 000
4	36-50	20 000

4.15. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения и выплачивается в абсолютной величине (в рублях)

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ является:

- выполнение работником Учреждения иных обязанностей по организации жизнедеятельности Учреждения - 10000 руб.

4.16 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% базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. **Премиальные выплаты к значимым датам (событиям)** устанавливаются:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников» - 20% от должностного оклада сотрудника;

- к государственным праздникам - Дню защитника отечества, Международному женскому дню, Новому году – 20% от должностного оклада сотрудника;

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) - 50% от должностного оклада сотрудника;

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, органов местного самоуправления - 50% от должностного оклада сотрудника.

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.19. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается контрактному управляющему, документоведу, главному бухгалтеру сроком на один год, выплачивается в абсолютной величине (в рублях) и определяется по алгоритму согласно Приложению 4.

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

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

–за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины – 100%;

–за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований противопожарной безопасности и охраны труда – 50%;

–за недобросовестное исполнение должностных обязанностей – 100%;

–за наличие обоснованных жалоб родителей в администрацию Учреждения, вышестоящие организации – 100%;

–за нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования – 50%;

–несоблюдение лицензионных требований – 50%;

–нарушение этических норм поведения – 50%.

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением комитета образования.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1 Материальная помощь выплачивается в размере 50% должностного оклада работника при наличии экономии фонда оплаты труда в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство.

5.2 Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.3 Материальная помощь оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.4 Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.