

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

---

**УТВЕРЖДЕНО**

**Приказом  
МБДОУ «Детский сад №8 г.  
Выборга»  
от 29.12.2015 г. № 123**



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

2015 г.

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений (далее Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 26.12.2013 года № 7966 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», Постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 25.03.2014 года № 1610 «О внесении изменений в приложение к Постановлению администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 26.12.2013 года № 7966 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», приказа комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 18.09.2015 года № 210 «Об установлении размера расчетной величины с 01.09.2015 года», приказа комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 05.03.2013 года №12 «О повышении средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения, предоставляющих общедоступное бесплатное дошкольное образование на территории муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области с 1 января 2013 года на 38,80 процентов», приказа комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.10.2013 года №189 «О внесении изменений в приказ комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 05.03.2013 года №12 «О повышении средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения, предоставляющих общедоступное бесплатное дошкольное образование на территории муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области с 1 января 2013 года не менее чем на 38,80 процентов», Коллективного договора, Устава Учреждения.

2. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга» в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга» и устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в учреждении, персональные надбавки

4. Системы оплаты труда работников, предусматривающие компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются Коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, принятым областным законом № 32-оз от 08.06.2011, Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности от 12.2013 года №7966; постановления от 25.03.2014 года №1610 о внесении изменений в приложение к постановлению администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области в положение о системах оплаты труда в муниципальных

учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности от 26.12.2013года №7966.

5.Настоящее Положение, изменения, дополнения к нему обсуждаются на Общем собрании работников учреждения, принимаются Управляющим советом, согласовываются с первичной профсоюзной организацией ДООУ, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего по Учреждению.

6.Срок действия настоящего Положения неограничен, до принятия нового.

## **2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда**

2.1. Годовой фонд оплаты труда учреждений рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30% (процентов) от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

2.2. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по местному и областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждений образования устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп.

В случае если показатели наполняемости групп в среднем по учреждению, ниже установленных Типовым положением о соответствующем учреждении и предельными штатными нормативами, утвержденными нормативными правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере, исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

2.3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда включает в себя: размеры окладов (ставок) работников ДООУ, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

1. повышающие коэффициенты к окладам (ставкам);
2. наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- 3.наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
4. условия оплаты труда руководителей учреждений.

2.4.Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников ДООУ предельными размерами не ограничивается.

2.5.Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

2.7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера.

2.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) Государственных гарантий по оплате труда;
- г) Окладов (ставок), повышающих коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;
- д) Перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- е) Перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- ж) Иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, нормативно - правовыми актами администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в сфере оплаты труда, локальными актами МБДОУ;
- з) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа работников учреждения.

2.9. Оплата труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением по охране труда, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2.9.1. Должностной оклад работника формируется из:

- расчётной величины;
- межуровневого коэффициента, согласно занимаемой должности.

2.9.2. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
  - за качество выполняемых работ
- за стаж непрерывной работы в ДОУ  
персональные надбавки:

за квалификационную категорию:

- имеющим высшую квалификационную категорию 30%
- имеющим первую квалификационную категорию 20%
- имеющим вторую квалификационную категорию 10%.

2.10. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

2.11. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера минимального оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

2.12. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем

учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

2.13. Оплата труда работников по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (ставки) и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

### 3. Размеры и порядок установления должностных окладов

3.1. Порядок установления должностного оклада работника формируется из расчётной величины и межуровневого коэффициента, согласно занимаемой должности.

| № п/п | Должность  | Межуровневый коэффициент, согласно занимаемой должности |
|-------|--|---|
| 1.    | Заведующий   | 2,25  |
| 2.    | Старший воспитатель (высшее образование)                           | 1,9   |
| 3.    | Заместитель заведующего по безопасности                            | -   |
| 4.    | Главный бухгалтер  | -   |
| 5.    | Воспитатель (среднее-специальное образование)                      | 1,6   |
| 6.    | Воспитатель (высшее образование)                                   | 1,9   |
| 7.    | Музыкальный руководитель (средне-специальное образование)          | 1,45  |
| 8.    | Музыкальный руководитель (высшее образование)                      | 1,75  |
| 9.    | Учитель-логопед (высшее образование)                               | 2,0   |
| 10.   | Инструктор по физической культуре (средне-специальное образование) | 1,45  |
| 11.   | Инструктор по физической культуре (высшее образование)             | 1,75  |

|     |  |        |
|-----|--|--------|
| 12. | Педагог-психолог (высшее образование)  | 1,9    |
| 13. | Бухгалтер  | 1,5902 |
| 14. | Заведующий хозяйством  | 1,1148 |
| 15. | Младший воспитатель (средне-специальное образование)   | 1,35   |
| 16. | Младший воспитатель (высшее образование)   | 1,5    |
| 17. | Рабочий по комплексному обслуживанию и текущ. ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь)  | 1,0328 |
| 18. | Рабочий по комплексному обслуживанию и текущ. ремонту зданий, сооружений и оборудования (электрик) | 1,0328 |
| 19. | Рабочий по комплексному обслуживанию и текущ. ремонту зданий, сооружений и оборудования (плотник)  | 1,0328 |
| 20. | Повар  | 1,0492 |
| 21. | Кладовщик  | 1,0164 |
| 22. | Кастелянша   | 1,0164 |
| 23. | Кухонный рабочий   | 1,0164 |
| 24. | Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды   | 1,0164 |
| 25. | Сторож   | 1,00   |
| 26. | Уборщик производственных и служебных помещений   | 1,00   |
| 27. | Дворник  | 1,00   |

#### 4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующего по учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

4.2. Размеры компенсационных выплат работникам учреждений образования, занятым на работах с особыми условиями труда (в группах компенсирующей направленности для детей с тяжёлым нарушением речи и задержкой психического развития):

| Должность          | Размеры компенсационных выплат |
|--------------------|--------------------------------|
| Учитель-логопед    | 20%                            |
| Учитель-дефектолог | 20%                            |
| Воспитатель        | 20%                            |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Педагог-психолог                  | 20% |
| Младший воспитатель               | 20% |
| Музыкальный руководитель          | 20% |
| Инструктор по физической культуре | 20% |

4.3. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:  
сторожам - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы.

| №  | Профессия<br>(должность) | Условия труда  | % доплат |
|----|--------------------------|--|----------|
| 1. | Сторож                   | За работу в ночное время, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени | 20%      |

Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.6. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

4.7. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств направляемых на оплату труда, и закрепляются в Коллективном договоре, локальном акте учреждения.

## **5. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждения**

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - СДО).

Для расчета величины СДО (среднего должностного оклада) принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

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

5.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада соответствующего учреждения.

5.4. Перечни должностей, относимых к основному персоналу для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются по видам экономической деятельности в соответствии с соответствующим разделом приложений 3 - 7 настоящего Положения.

5.5. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО

(среднего должностного оклада), применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда составляет:

| Группы по оплате труда | Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения |
|------------------------|---|
| 4                      | 2,25  |

5.6. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом главного распорядителя, которому подведомственно муниципальное бюджетное учреждение администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области (далее - уполномоченный орган), на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января, либо 1 сентября текущего года.

5.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом уполномоченного органа соответственно в размере 90 и 80 процентов должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

5.8. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителю учреждения, их заместителей, главных бухгалтеров. Выплаты компенсационного характера в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которой законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором.

Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

## **6. Распределение фонда материального стимулирования**

6.1. Источником средств для материального стимулирования являются:

- стимулирующий фонд;
- текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода;
- за счет средств областной субсидии, предоставляемой бюджету муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на обеспечение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

6.2. Исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации работников определяется объем средств стимулирующего фонда. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30% (процентов) от суммы должностных окладов по Учреждению.



## 7. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Работникам дошкольного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- персональные надбавки.

7.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

7.3. При наличии оснований, в целях поощрения работников за выполненную работу, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- по итогам работы за месяц;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

7.4. Работникам могут быть установлены доплаты за дополнительную работу:

- ведение официального сайта Учреждения в сети Интернет – 2000.00 руб. ежемесячно;
- ведение сайта в сети АИС ЭДС – 2000.00 руб. ежемесячно;
- исполнение обязанностей контрактного управляющего – 4000.00 руб. ежемесячно;
- за ведение документации по делопроизводству МБДОУ – 4000.00 руб. ежемесячно;
- за ведение документации по питанию в электронном виде – 2000.00 руб. ежемесячно;
- и другие.

**7.4. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.**

7.5. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

7.5.1. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - почетное звание "Народный"                      | - 30 процентов; |
| - почетное звание "Заслуженный"                   | - 20 процентов; |
| - звание "Почетный учитель"                       | - 20 процентов; |
| - звание "Почетный учитель Ленинградской области" | - 20 процентов. |

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

7.5.2. Персональная надбавка устанавливается:

педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - имеющим высшую квалификационную категорию | - 30 процентов; |
| - имеющим первую квалификационную категорию | - 20 процентов; |
| - имеющим соответствие занимаемой должности | - 10 процентов. |

другим работникам учреждения (за исключением руководителей и педагогических работников) устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
- имеющим соответствие занимаемой должности - 10 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

7.5.3. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии.

7.6. Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам Учреждения, согласно критериям эффективности деятельности ДОУ:

| № п/п | Должность                                   | Максимальное количество баллов  |
|-------|---|---|
| 1     | Заведующий                                  | Присвоены комитетом образования МО «Выборгский район» Ленинградской области |
| 2     | Старший воспитатель                         | 100   |
| 3     | Заместитель заведующего по безопасности     | 100   |
| 4     | Главный бухгалтер                           | 100   |
| 5     | Воспитатель                                 | 100   |
| 6     | Музыкальный руководитель                    | 100   |
| 7     | Учитель-логопед , учитель-дефектолог        | 100   |
| 8     | Инструктор по физической культуре           | 100   |
| 9     | Педагог-психолог                            | 100   |
| 10    | Бухгалтер                                   | 100   |
| 11    | Заведующий хозяйством                       | 100   |
| 12    | Младший воспитатель                         | 100   |
| 13    | Рабочий по комплексному обслуживанию здания | 100   |
| 14    | Кладовщик                                   | 100   |

|    |                                    |     |
|----|------------------------------------|-----|
| 15 | Кастелянша                         | 100 |
| 16 | Подсобный рабочий                  | 100 |
| 17 | Рабочий по стирке и ремонту одежды | 100 |
| 18 | Сторож                             | 100 |
| 19 | Уборщица                           | 100 |
| 20 | Дворник                            | 100 |

7.7. Заведующий Учреждения, за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа Комитета образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений муниципального образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области с учётом деятельности учреждения.

### 8. Условия предоставления стимулирующих выплат

8.1. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения за счет средств областной субсидии, административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу за счет средств местного бюджета на обеспечение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

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

8.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается Общим собранием работников путем голосования.

8.4. Суммы стимулирующих выплат предоставляются главным бухгалтером Учреждения для рассмотрения членам комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам по категориям работников. Педагогическому, административно – управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналам в виде справки .

8.5. Оценка показателей эффективности работы каждого работника установленными критериями и показателями эффективности деятельности отражается в оценочном листе до 25 числа текущего месяца. Оценочный лист содержит следующую информацию:

- достигнутые значения индикаторов критерий эффективности деятельности, установленные настоящим Положением;
- набранная сумма баллов.

**Выплаты стимулирующего характера устанавливаются** настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определённых настоящим положением (в положении указано максимальное количество баллов по каждому критерию).

8.6. «Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда по категориям работников и суммы набранных баллов (после повторной оценки) по категориям работников.

8.7. Размер стимулирующих выплат 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 (итого баллов);
- итого баллов \* «стоимость» одного балла по категории работника = стимулирующая выплата.

8.8. Оценивание индикаторов стимулирующих показателей производится по следующему алгоритму:

- педагогический персонал Учреждения самостоятельно, ежемесячно до 25 числа, заполняет оценочный лист: работник в соответствии с критериями показателей эффективности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, затем передает оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат для выставления общей оценки;
- административно – управленческий персонал самостоятельно заполняет оценочный лист: работник в соответствии с критериями показателей эффективности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, затем передает оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат для выставления общей оценки;
- учебно – вспомогательный, обслуживающий персонал самостоятельно заполняет оценочный лист: работник в соответствии с критериями показателей эффективности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, затем передает оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат для выставления общей оценки;
- комиссия по установлению стимулирующих выплат выводит средний балл каждого работника и производит расчет стимулирующих выплат. Расчетный размер стимулирующих выплат производится персонально по каждому работнику.
- комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
- комиссия согласует с заведующим мониторинг деятельности работников, затем решение комиссии оформляется протоколом;
- на основании протокола заведующий издает распорядительный акт, об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- с момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

## **9. Виды, размеры и порядок определения размера премии руководителя образовательного учреждения**

9.1. Руководитель образовательного учреждения, за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа председателя комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области в соответствии с Положением о материальном стимулировании

руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений МО «Выборгский район» Ленинградской области.

9.2. 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.

## **10. Изменение размеров выплат и отмена выплат из стимулирующего фонда**

10.1. По мере необходимости комиссия рассматривает вопросы об изменении размеров выплат или отмене выплат работникам учреждения.

Размер выплат сокращается:

- за нарушение финансово-хозяйственной и трудовой дисциплины,
- за нарушение исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований противопожарной безопасности и охраны труда;
- за недобросовестное исполнение должностных обязанностей,
- за наличие обоснованных жалоб родителей в администрацию учреждения, вышестоящие организации и обращений в суд,
- за нарушение Устава учреждения, за нарушение действующего законодательства в сфере образования;
- несоблюдение лицензионных требований.

## **11. Делопроизводство**

11.1. Протоколы заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат, его решения оформляются секретарем из числа членов комиссии, каждый протокол подписывается руководителем Учреждения и членами комиссии.

11.2. Протоколы заседаний комиссии вносятся в номенклатуру дел Учреждения и хранятся в его канцелярии.

## **12. Заключительное положение**

12.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Принято  
на Общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад №8 г. Выборга»  
протокол от 29.12.2015 г. № 04

Согласовано  
на профсоюзном собрании работников  
МБДОУ «Детский сад г. Выборга»  
протокол от 29.12.2015 г. № 03