

Приложение №7

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 35
Протокол № 2
от 17.04.2017г.

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ
детский сад № 35
Е.Н. Китаева
приказ № 60
от «17» апреля 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего, компенсационного
характера, премий, материальной помощи сотрудникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
муниципального образования Абинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства, Указа Президента от 07.05.2012 № 597, Трудового кодекса РФ, Устава, Коллективного договора.

1.2. Настоящее Положение направлено на стимулирование труда каждого сотрудника ДОО с целью обеспечения высокого качества образовательного и воспитательного процесса, для поддержки творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников, ведущих в ДОО трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее положение разработано администрацией МБДОУ детский сад № 35 по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ детский сад № 35.

1.5. Настоящее положение утверждается заведующим МБДОУ детский сад № 35, корректируется, обсуждается на общем собрании трудового коллектива.

1.6. Настоящее положение включает в себя виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, премии по итогам работы, материальную помощь.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами и с учетом мнения представительного органа работников устанавливает компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2 Локальным нормативным актом МБДОУ детский сад № 35 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание (за исключением организаций дополнительного образования детей спортивной направленности);

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.3 Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание, устанавливается работникам организации, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4. Локальным нормативным актом МБДОУ детский сад № 35 устанавливаются сотрудникам стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ детский сад № 35 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников МБДОУ детский сад № 35, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных и стажировочных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы ;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за выслугу лет (в пределах бюджетных ассигнований) при стаже педагогической работы:

- От 1 года до 5 лет – 5%
- От 5 лет до 10 лет – 10 %
- От 10 лет и выше – 15%

Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается стимулирующая надбавка (в пределах бюджетных ассигнований) при стаже работы в образовательных организациях

- От 1 года до 5 лет – 5%
- От 5 лет до 10 лет – 10%
- От 10 лет и выше – 15%

2.5. Перечень показателей (критериев), сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников ДОО.

2.6. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 1 месяца;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.7. Для назначения стимулирующих выплат в ДОО создается комиссия по установлению стимулирующих выплат, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОО, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

В случае, если работник ДОО не согласен с заключением комиссии, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

2.8. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам организации определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

2.9. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.10. «Стоимость» одного балла стимулирующих доплат определяется следующим образом: общая ежемесячная сумма стимулирующих доплат, делится на общее количество баллов, набранных всеми работниками за текущий период, и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником организации

Оценочные листы прилагаются к данному положению.

3. Организация работы комиссии. Ведение документации

3.1 Комиссия собирается не реже 1 раза в месяц. Заседания считаются действительными при количестве не менее 2/3 состава, решения принимаются открытым

голосованием после обсуждения простым большинством.

3.2. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

3.3. Нумерация протоколов ведется, хранится у председателя комиссии.

4. Критерии и показатели результативности и эффективности деятельности сотрудников МБДОУ детского сада № 35

Воспитатель

| № п/п | Критерии оценки | Баллы | Периодичность выплаты |
|-------|--|-------------|----------------------------|
| 1 | Наличие сайта у педагога с обновленной ежемесячной информацией | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>Публикации о работе педагога с детьми ежедневные мероприятия</i> | 2 балла | |
| | <i>Инновационные разработки, проекты, интернет конкурсы ежемесячно</i> | 2 балла | |
| | <i>Отзывы родителей о работе педагога ежемесячно</i> | 1 балл | |
| 2 | Создание педагогом предметно-пространственной среды в группе и на участке (дидактические пособия, игры, игровое оборудование, учебно-наглядные пособия, баннеры с обучающей информацией, мини-бордеры, экспериментальные площадки, элементы игрового оборудования, средства для трудовой деятельности детей и открытий, изготовление и приобретение костюмов, театров) | 1-10 баллов | Устанавливается ежемесячно |
| 3 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей | 1 балл | Устанавливается ежемесячно |
| 4 | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне детского сада</i> | 1 балл | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 3 балла | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 2 балла | |
| 5 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне детского сада</i> | 1-3 баллов | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 5 баллов | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 3 балла | |
| 6 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на краевом уровне</i> | 1-5 баллов | |

| | | | |
|----|---|---------------|---|
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 1-2 баллов | |
| | <i>На сайте ДОО (опыта работы педагога, мероприятий, акций проведенных с родителями, проектов, фото отчеты, выставки)</i> | 6 баллов | |
| 7 | За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями | 3 балла | Устанавливается ежемесячно |
| 8 | Отсутствие в группе задолженности по родительской плате | 1 балл | |
| 9 | Дополнительное использование аудио-, видео-, ИКТ в образовательном процессе, в повседневных мероприятиях способствующих развитию детей | 2 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 10 | Осуществление закаливающих процедур с учетом индивидуальных особенностей здоровья ребенка (разработки ,ведение диагностических индивидуальных карт -сверх оздоровительных мероприятий в рамках деятельности педагога с подтверждением документации, фото отчета, диагностических карт) | 3 балла | |
| 11 | Привлечение внебюджетных средств | 3 балла | |
| 12 | Разработка технологий, создание программ имеющих инновационные разработки по образовательным областям и имеющими педагогическую ценность (с регистрацией и лицензированием в ИМЦ, Министерстве образования и молодежной политики Краснодарского края) | 1-5 баллов | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 13 | Посещение МО, семинаров, аттестация педагогов | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 14 | Доплата за интенсивность и высокие результаты работы: за стабильно высокие показатели результативности работы; - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных и стажировочных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); - за сложность и напряженность выполняемой работы ; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | До 200% | |

| 4.1. музыкальный руководитель | | | |
|-------------------------------|---|---------------|----------------------------|
| № п/п | Критерии оценки | Баллы | Периодичность выплаты |
| 1 | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей | 2 балла | Устанавливается ежемесячно |
| 2 | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня) | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне ДОО</i> | 1 балла | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 3-5 баллов | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 2 баллов | |
| 3 | Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения) | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне ДОО</i> | 1 балла | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 3-5 баллов | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 2 баллов | |
| | <i>На сайте ДОО</i> | 1 балл | |
| 4 | Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне ДОО</i> | 0,5-1,5 балла | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 5-8 баллов | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 3 балла | |
| 5 | Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта | | Устанавливается ежемесячно |
| | <i>на уровне ДОО</i> | 1 балла | |
| | <i>на краевом уровне</i> | 1-5 баллов | |
| | <i>на муниципальном уровне</i> | 1-2 баллов | |
| 6 | Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций | 1 балл | Устанавливается ежемесячно |
| 7 | Позитивные результаты взаимодействия с родителями: <i>наличие отзывов о работе в СМИ</i> | 1 балл | Устанавливается ежемесячно |
| 8 | Качество и результативность ведения | | Устанавливается |

| | | | |
|----|--|--------------|---|
| | документации | | ежемесячно |
| | <i>документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления</i> | 1-2 балла | |
| 9 | За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 10 | Разнообразие дополнительного наглядного, дидактического и раздаточного материала изготовленного педагогом | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 11 | Использование аудио-, видео-, ИКТ | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 12 | Оформление информации для уголков в группах | 0,5 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 13 | Использование новых методов, приемов, технологий | 2 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 14 | Участие в подготовке и показе театрализованной деятельности | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 15 | Привлечение внебюджетных средств | 2 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 16 | Участие в профессиональных конкурсах | 0,5-8 баллов | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 17 | Посещение МО, семинаров, аттестация педагогов | 0,5-1 балла | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 18 | Создание эстетичной обстановки в ДОО | 1 балл | Устанавливается по итогам работы за месяц |
| 19 | Доплата за интенсивность и высокие результаты работы: | до 200% | Устанавливается по итогам работы за месяц |

за стабильно высокие показатели результативности работы;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных и стажировочных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы ;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

4.2. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу

| Категория работников, должность | №№ п/п | Выплаты стимулирующего характера | Сумма, руб., (% или коэф. к должностному окладу) |
|---|--------|--|---|
| Учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, инспектор по кадрам) | 1 | стимулирующая надбавка / в пределах бюджетных ассигнований/ при стаже работы в образовательных учреждениях: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет от 10 лет и выше | 5% 10% 15% |
| | 2 | за интенсивность и высокие результаты работы: - за стабильно высокие показатели результативности работы; - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); - за выполнение особо важных или срочных работ; - за сложность и напряженность выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. - отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации работы - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующими органами - качественное исполнении функциональных обязанностей | До 200 % До 200 % До 200 % До 200 % До 200 % До 200 % До 2000 руб До 2000 руб До 2000 руб |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - участие в мероприятиях ДОО (праздниках) - работа с сайтом учреждения, его обновление - ведение электронной документации и отчетности | <p>До 2000 руб</p> <p>До 2000 руб</p> <p>До 2000 руб</p> |
| Младший обслуживающий персонал, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 6 | <p>стимулирующая надбавка / в пределах бюджетных ассигнований/:</p> <p>при стаже работы в образовательных учреждениях:</p> <p style="padding-left: 40px;">от 1 года до 5 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">от 5 лет до 10 лет</p> <p style="padding-left: 40px;">от 10 лет и выше</p> | <p>5%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> |
| | 7 | <p>за интенсивность и высокие результаты работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - за сложность и напряженность выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг | До 200% |

| | | | |
|---|----|---|--------------|
| | | <p>должностных обязанностей.</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение санитарно - эпидемиологических норм - выполнение правил ТБ на рабочем месте | |
| Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 8 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда. | До 2000 руб. |
| | 9 | Своевременное и качественное ведение отчетной и хозяйственной документации | До 2000 руб. |
| | 10 | За дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями | До 2000 руб. |
| | 11 | Обеспечение санитарно – гигиенических условий в помещении ДОО | До 2000 руб. |
| | 12 | Составление документации для государственных контрактов, аукционов | До 2000 руб. |
| | | <p>За интенсивность и высокие результаты работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - за сложность и напряженность выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг | До 200% |
| | | <p>должностных обязанностей.</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение санитарно - эпидемиологических норм | |

4.3. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений

| Категория работников, должность | №№ п/п | Выплаты стимулирующего характера | Сумма, пропорционально занимаемой штатной должности, руб. |
|--|--------|---|---|
| Педагогические работники (приложение 1 к | 1 | Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту | До 3000 |

| | | | |
|---|---|--|---------|
| Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 35 муниципального образования Абинский район от 08.06.2015г) | | работы и по основной должности | |
| Учебно-вспомогательный персонал (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 35 муниципального образования Абинский район от 08.06.2015г) | 2 | Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности | До 3000 |
| Обслуживающий персонал (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 35 муниципального образования Абинский район от 08.06.2015г) | 3 | Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников по основному месту работы и по основной должности | До 3000 |

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Оплата труда работников МБДОУ детский сад № 35, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.3 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.4 Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.5 Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.6 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.7 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

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

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8 Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.10 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

| Категория работников, должность | №№ п/п | Компенсационные выплаты | % от должностного оклада |
|--|--------|---|--------------------------|
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.10.1 | - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | До 200% |
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.10.2 | за совмещение профессий (должностей); | 200% |
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.10.3 | за расширение зон обслуживания; | до 200% |
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.10.4 | за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 200% |
| Повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец.одежды | 5.10.5 | за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) или опасными (особо опасными) условиями труда | 12% |

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ детский сад № 35 устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Абинский район;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Абинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, администрации муниципального образования Абинский район.

6.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

| № п/п | Виды | % лишения |
|-------|--|-----------|
| 1 | Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка | 50 |
| 2 | Нарушения санитарно-эпидемиологического режима | 50 |
| 3 | Нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности | 60 |
| 4 | Нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей | 100 |
| 5 | Нарушения педагогической этики | 30 |
| 6 | Обоснованные жалобы со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) | 40 |
| 7 | Детский травматизма по вине работника | 100 |
| 8 | Халатное отношение к сохранности материально-технической базе | 50 |
| 9 | Небрежного отношения к ведению рабочей документации | 30 |
| 10 | Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) | 50 |
| 11 | В случае роста детской заболеваемости детей | 50 |
| 12 | Некачественное приготовления пищи | 50 |
| 13 | За однообразие ассортимента блюд | 50 |
| 14 | Несоблюдение выдачи нормы питания | 50 |
| 15 | Нарушения санитарных норм, правил приготовления пищи | 100 |
| 16 | Несвоевременное обеспечение сменяемости белья | 30 |
| 17 | Несвоевременное обеспечение продуктами, сдачи тары и списания имущества | 30 |
| 18 | Невыполнение задач и мероприятий годового плана, решения Совета педагогов, собрания трудового коллектива. | 50 |
| 19 | Неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины | 100 |
| 20 | Умышленная порча и потеря муниципального имущества | 100 |
| 21 | Систематическое нарушение этики | 100 |
| 22 | Недобросовестное отношение к работе | 100 |

Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

8. Материальная помощь

8.1 Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

8.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

| Категория работников | №№ п/п | Материальная помощь | Сумма, руб. |
|--|-----------|---|-------------|
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.2.1. | к юбилейным датам рождения работника (у женщин – 50, 55, 60 лет, у мужчин – 50, 60, 65 лет) | 2000 рублей |
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.2.2. | в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители и др.) | 3000 рублей |
| Педагогические работники, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал | 5.3.3 | В случае тяжелой болезни, операции. | 1000 руб. |