

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 48 муниципального образования  
Темрюкский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
А.С.Храмцова



Протокол № 1 от 31.08.2020

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ ДС КВ № 48



Л.В.Синицына

ДС Приказ № 68 от 31.08.2020

**Положение**

**О порядке установления выплат стимулирующего характера  
работникам**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад комбинированного вида № 48 муниципального  
образования Темрюкский район**

## 1.Общее положение

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 48 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2.Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 48 (далее МБДОУ ДС КВ № 48) устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детского сада.

1.3.Настоящее Положение :

- дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящий в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная)часть в размере 25%.

1.5.Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС КВ № 48 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждении, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

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

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ №48 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. 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.

2.3. Работникам МБДОУ ДС КВ №48 устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определенный трудовым договором и должностной инструкцией. Данный вид дополнительных выплат устанавливается приказом заведующего ДОУ сроком до одного года (или до момента прекращения исполнения работником указанных выше обязанностей). Размер выплаты определяется с учетом объема выполняемых работ.

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**работникам МБДОУ ДС КВ №48**

**муниципального образования Темрюкский район**

**за постоянное выполнение работ,**

**не входящих в круг должностных обязанностей**

№ п/п	Вид дополнительной выплаты	Размер выплаты, руб.
2.3.1.	Выплата за работу председателя профсоюзного комитета	2 000
2.3.2.	Выплата за работу ответственного по охране труда	2 000
2.3.3.	Выплата за работу ответственного по обеспечению пожарной безопасности	2 000
2.3.4.	Выплата за работу ответственного за контроль расходования и оплаты коммунальных услуг	500

2.3.5.	Выплата за работу ответственного за защиту персональных данных	500
2.3.6.	Выплата за работу ответственного за антикоррупционные мероприятия	500
2.3.7.	Выплата за работу ответственного за ведение кадрового делопроизводства (личные дела сотрудников, личные карточки Т-2, трудовые договора и т.д.)	2 000
2.3.8.	Выплата за работу ответственного за контроль санитарного состояния ДОУ	1 000
2.3.9.	Выплата за работу ответственного за ведение документации по организации питания	2 000
2.3.10.	Выплата за работу ответственного за учет военнообязанных	500
2.3.11.	Выплата за работу ответственного за составление ежедневного меню-требования	1 000
2.3.12.	Выплата за работу ответственного за оформление и обслуживание сайта ДОУ	1 500
2.3.13.	Выплата за работу ответственного за формирование пакета документов по государственным закупкам	2 000
2.3.14.	Выплата за работу ответственного за организацию и проведение мероприятий, направленных на обучение воспитанников ДОУ правилам дорожного движения и безопасного поведения	500
2.3.15.	Выплата за работу ответственного за организацию аттестации педагогических работников	2 000
2.3.16.	Выплата за работу ответственного за формирование и ведение личных дел воспитанников ДОУ	2 000
2.3.17.	Выплата ответственному за работу в электронных информационных системах "Е-услуги" и "Сетевой город: образование"	2 000
2.3.18.	Выплата за работу ответственного за делопроизводство	1 000
2.3.19.	Выплата за работу ответственного за ведение архивной документации	500
2.3.20.	Выплата за работу ответственного по ГО и ЧС	500
2.3.21.	Выплата за работу ответственного за озеленение территории ДОУ	2 000

2.4. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ ДС КВ №48 Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ДОУ предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
работникам МБДОУ ДС КВ №48  
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Вид стимулирующей выплаты	Основания для назначения выплаты	Размер выплаты (в % от оклада)
<b>Старший воспитатель</b>			
2.4.1.	Выплата за интенсивность труда	<p>Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм создания краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений в науке, передовых методов труда, высокие достижения в работе</p> <p>Своевременная и качественная подготовка к лицензированию и обеспечение нормативно- правовой базы работы</p> <p>Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году</p>	от 50% до 100%
		<p>Работа в консультационном пункте с родителями ((законными представителями) и лицами, их заменяющими, детей не посещающих ДОУ</p> <p>Разработка и внедрение в практику нетрадиционного оборудования, пособий</p> <p>Участие в подворовом обходе, оформление соответствующей документации</p> <p>Активное участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий в ДОУ (создание декораций, костюмов, атрибутов)</p>	
2.4.2.	Выплата за высокие	Отсутствие обоснованных	от 30%

	результаты работы	<p>обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>Сохранность и пополнение книжного фонда, методического материала</p> <p>Своевременная подготовка и сдача отчетной документации</p> <p>Публикация результатов научно-практической деятельности в средствах массовой информации</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, методических объединениях, педагогических конференциях</p> <p>Результативность работы по подготовке педагогов ДОУ и воспитанников ДОУ для участия в конкурсах</p> <p>Организация работы по разработке и внедрению инновационных образовательных проектов</p>	до 100%
2.4.3.	Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	<p>Организация эффективных форм работы с семьями воспитанников (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях).</p> <p>Оформление информационных стендов и уголков для родителей (содержательность, эстетичность, соответствие установленным требованиям к печатному материалу, своевременная смена материала), подготовка фото- и видеопрезентаций</p>	от 20% до 50%

		Высокие показатели результативности усвоения основной образовательной программы МБДОУ ДС КВ №5 воспитанниками ДОУ	
		Высокие показатели активности работы педагогов	
2.4.4.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	от 30% до 40%
		Почётное звание РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель РФ», «Почетный учитель Тамани»	
		Учёная степень кандидата наук, учёное звание (доцент) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
		Ученая степень доктора наук, учёное звание (профессор) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
<b><i>Педагогические работники: воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель</i></b>			
2.4.5.	Выплата за интенсивность труда	Высокая посещаемость, снижение частоты необоснованных пропусков и снижение заболеваемости (младшие группы свыше 70%, старшие группы свыше 80%)	от 20% до 100%
		Отсутствие задолженности по родительской оплате	
		Разработка и внедрение в практику нетрадиционного оборудования, пособий	

		Участие в подворовом обходе, оформление соответствующей документации	
		Активное участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий в ДОУ (создание декораций, костюмов, атрибутов)	
		Работа в консультационном пункте с родителями (законными представителями) и лицами, их заменяющими, детей не посещающих ДОУ	
		За работу с особыми категориями детей (дети инвалиды, дети с ЗПР и др.)	
		Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	
2.4.6.	Выплата за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 30% до 100%
		Сохранность и пополнение книжного фонда, методического материала	
		Своевременная подготовка и сдача отчетной документации	
		Публикация результатов научно-практической деятельности в средствах массовой информации	
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, методических объединениях, педагогических конференциях	
		Результативность работы по подготовке воспитанников ДОУ для участия в конкурсах	



		Разработка и внедрение инновационных образовательных проектов	
2.4.7.	Выплата образцовое выполнение государственного (муниципального) задания за	<p>Организация эффективных форм работы с семьями воспитанников (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях)</p> <p>Оформление информационных стендов и уголков для родителей (содержательность, эстетичность, соответствие установленным требованиям к печатному материалу, своевременная смена материала), подготовка фото- и видеопрезентаций</p> <p>Высокие показатели результативности усвоения основной образовательной программы МБДОУ ДС КВ №5 воспитанниками ДОУ</p> <p>Наличие и оформление детских огородов и цветников: соблюдение методических требований к созданию, эстетичность оформления, творческий подход</p>	от 30% до 100%
2.4.8.	Выплата за качество выполняемых работ	<p>Наличие квалификационной категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- первая квалификационная категория;</li> <li>- высшая квалификационная категория</li> </ul> <p>Почётное звание РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель РФ», «Почетный учитель Тамани»</p> <p>Учёная степень кандидата наук, учёное звание (доцент) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности</p>	от 30% до 40%

		Ученая степень доктора наук, учёное звание (профессор) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
2.4.9.	Выплата педагогу - молодому специалисту	Возраст до 30 лет; среднее профессиональное или высшее профессиональное образование	30%
<i>Заведующий хозяйством</i>			
2.4.10.	Выплата за интенсивность труда	Своевременное заключение договоров с поставщиками	от 20% до 100%
		Контроль за своевременной оплатой счетов	
		Ежемесячный мониторинг среднерайонных цен	
		Контроль за своевременным предоставлением поставщиком сопроводительных документов на продукты питания	
		Выполнение работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	
2.4.11.	Выплата за высокие результаты работы	Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	от 20% до 50%
		Отсутствие замечаний со стороны администрации и органов надзора	
		Работа с шефами, спонсорами, родителями по улучшению условий пребывания в МБДОУ детей и сотрудников	

2.4.12.	Выплата образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	за	Своевременное осуществление контроля за качеством поставок продуктов питания	от 20% до 50%
			Своевременная подача заявок, контроль за выполнением заявок	
2.4.13.	Выплата за качество выполняемых работ		Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	20%
<b>Повар</b>				
2.4.14.	Выплата за интенсивность труда		Прием продуктов питания, участие в работе бракеражной комиссии	от 20% до 40%
2.4.15.	Выплата за высокие результаты работы		Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию старшей медсестры и приказа заведующего ДОУ	от 20% до 100%
			Правильное и своевременное оформление необходимой документации	
2.4.16.	Выплата образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	за	Качественное приготовление пищи, соблюдение технологических требований в процессе приготовления (вкус, цвет, запах, внешний вид)	от 20% до 50%
2.4.17.	Выплата за качество выполняемых работ		Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников и работников ДОУ, занимающихся организацией питания воспитанников на качество приготовленной пищи	от 20% до 50%
			Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	
<b>Машинист по стирке и ремонту белья</b>				

2.4.18.	Выплата за интенсивность труда	Ручная стирка спецодежды, костюмов, портьер, игрушек, т.д.	40%
2.4.19.	Выплата за высокие результаты работы	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	50%
2.4.20.	Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ, родителей воспитанников на качество стирки и ремонта спецодежды, костюмов, портьер, игрушек, т.д.	30%
2.4.21.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	20%
<b>Дворник</b>			
2.4.22.	Выплата за интенсивность труда	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	от 50% до 100%
2.4.23.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	20%
<b>Сторож</b>			
2.4.24.	Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	Отсутствие случаев кражи или иных нарушений по вине сторожа Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	от 20% до 100%
2.4.25.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	20%
<b>Подсобный рабочий, уборщик подсобных помещений</b>			
2.4.26.	Выплата за интенсивность труда	Оперативность и качественность устранение технических неполадок	от 30% до 100%
2.4.27.	Выплата за образцовое выполнение	За проведение систематического профилактического ремонта сантехоборудования	от 30% до 100%

	государственного (муниципального) задания	Ликвидация последствий аварий	
2.4.28.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие отраслевых наград (грамота, благодарность)	20%
<i>Для всех категорий работников</i>			
2.4.29.	Выплата по итогам работы за месяц	Участие в текущем ремонте, субботниках, подготовке учреждения к новому учебному году	от 30% до 100%
		За отсутствие больничных листов у работников	
		Выполнение погрузочно-разгрузочной работы	
2.4.30.	Выплата по итогам работы за квартал	Участие в текущем ремонте, субботниках, подготовке учреждения к проводимым мероприятиям	от 30% до 100%
		За отсутствие больничных листов у работников	
2.4.31.	Выплата по итогам работы за год	Участие в текущем ремонте, субботниках, подготовке учреждения к проводимым мероприятиям	от 30% до 100%
		За отсутствие больничных листов у работников	
2.4.32.	Выплата к юбилейным датам	Достижение возраста 50, 55, 60 лет	100%
2.4.33.	Выплата в связи с выходом на пенсию	Достижение пенсионного возраста, оформление досрочной трудовой пенсии по выслуге лет	100%
2.4.34.	Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ	Качественное выполнение порученной работы в определенный период времени	от 30% до 100%

2.4.35.	Выплата за выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей работника	Уборка уличного туалета	10%
2.4.36.	Выплата за выполнение работ, не входящих в перечень должностных обязанностей работника	Уборка прилегающей к МБДОУ ДС КВ №5 территории	30%
<b>Младший воспитатель</b>			
2.4.37.	Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников и работников ДОУ на санитарное состояние групп, качество организации питания воспитанников	от 20% до 50%
2.4.38.	Выплата за интенсивность труда	Ежедневная влажная уборка помещений для проведения музыкальных и физкультурных занятий	30%

### 3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС. КВ №48 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

3.2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по мере возникновения экономии фонда оплаты труда.

3.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУДС КВ №48. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ ДС КВ №48.

3.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ДС КВ №48 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС КВ №48 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3.9. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. При установлении итогового размера стимулирующей надбавки Комиссией учитывается суммарно число оснований для ее назначения. Максимальный размер 200%.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему педагогической работы, отработанному времени.

#### **4. Порядок и условия премирования**

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя и комиссии по назначению выплат стимулирующего характера, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.3. Единовременное премирование работников МБДОУ ДС КВ №48 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.4. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ ДС КВ №48.

4.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ДС КВ №48 оформляет приказом.

4.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУДС КВ №48, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.8. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

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

4.10. Премия по итогам работы за период (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;

- осуществление качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии определяется в процентах к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.12. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.



Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.13. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

4.14. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п.4.18.

4.15. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

4.16. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заведующий хозяйством, медицинская сестра) представляет заведующему МБДОУ ДС КВ №5 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.17. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.4.18. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

4.18. Настоящим положением определен примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии, а так же размер снижения премии (в процентах):

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, НАРУШЕНИЙ  
ДИСЦИПЛИНЫ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ  
СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ**

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения премии
1.	За нарушение дисциплины	
	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100

3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100
5.	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей	50

4.21. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### 5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ ДС КВ №48, наличия нарушений по результатам проверок контролирурующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

### 6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

6.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ ДС КВ №48 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает заведующему МБДОУ ДС КВ №48 справку о сумме стимулирующей части

фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий ДООУ, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

6.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.



**Пронумеровано**  
**Заверено заведующей**  
**МЕРКУ ДС КВ №48**  
**Литвицына Л.В.**

