

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
В.В.Магафурова  
«20» апреля 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ДС № 9  
С.М.Величко  
«20» апреля 2023 г.



**Положение о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда и премировании работников учреждения  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 9 муниципального образования  
Темрюкский район**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 9 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 муниципального образования Темрюкский район (далее по тексту МБДОУ ДС № 9), 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 детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:  
дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей 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 № 9 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 учреждения, 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 № 9 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, почётное звание и выслугу лет. 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.

2.2. Работникам МБДОУ ДС № 9 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 № 9**  
муниципального образования Темрюкский район за выслугу лет, за  
квалификационную категорию, почётное звание и постоянное выполнение  
работ, входящих в круг должностных обязанностей

№ п/п	Показатели	Размер в % к должностному окладу
2.3.1	<b>Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)</b>	
1	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
2	Доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования	3000 руб. к ставке заработной платы
3	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории - при наличии второй квалификационной категории	0,15(15%) 0,10 (10%) 0,05 (5%)
4	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за, почётное звание: - «Заслуженный», - «Народный», - «Почетный Учитель Тамани.	0,075 (7,5%) от оклада
5	Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	5 % 10 % 15 %
6	За разработку и внедрение в воспитательный процесс новых эффективных программ, за использование компьютерных технологий, модифицированных программ, экспериментальную и инновационную работу, осуществления преподавания в дистанционном режиме	до 100%
7	Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения: - за разработку и внедрение новых эффективных программ, -методик и форм обучения - создание краевых экспериментальных площадок.	до 100 %
8	Доплата за дополнительные обязанности: - совмещение должностей, -расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности (временного отсутствующего работника).	По соглашению сторон, согласно ст. 151 ТК
9	За участие в подготовке и проведении конкурсов, педагогических выставок, семинаров, методических объединений, мероприятий для детей - на уровне учреждения	50 %

	- на уровне района - на уровне края	75 % 100 %
10	За руководство и организацию работы районного методического объединения	до 50 %
11	Участие педагога в разработке образовательной программы ДОУ	до 30%
12	Работа педагога в творческой группе на уровне МБДОУ: -участие в ТГ, -руководство творческой группы ТГ, - реализация программы развития, -применение профстандарта и т.д.)	30% 40 % 50%
13	Участие педагога в разработке и осуществлении различных образовательных проектах ДОУ.	35%
14	Участие педагога: - пополнение электронной методической базы, -сайда ДОУ, - социальные сети ДОУ, для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей и родителей.	до 70%
15	Качественное выполнение плана образовательной работы, таблицей посещаемости.	до 50 %
16	За обобщённый личный педагогический опыт, модифицированную, авторизованную программу на срок аттестации (5 лет) с учётом дальнейшей работы с получением рецензии: - уровень МБДОУДС, -муниципальный уровень, - краевой уровень	30 % 50 % 70 %
17	Повышение имиджа МБДОУ - корреспондент сайта ДОУ. - публикации в СМИ. - социальные сети ДОУ.	30 % 50 % 70 %
18	Реализация дополнительных проектов (сетевое взаимодействие с другими организациями) - уровень МБДОУДС, -муниципальный уровень, - краевой уровень	40% 80% 100%
19	Проведение мониторинга в ДОУ: - динамика развития детей - динамика профессионального роста педагогических кадров и т.д.	30 % 30 %
20	За разработку и внедрение в воспитательный процесс новых эффективных программ, за использование компьютерных технологий, осуществления преподавания в дистанционном режиме	до 60 %
21	Участие в оформлении группы: - благоустройство участка, - оформление предметной зоны в полном объеме, - за организацию косметического ремонта учреждения силами родителей	до 50 % до 80 % до 100%

22	За высокий уровень организации воспитательного процесса к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, 8 Марта, Новый год)	до 50 %
23	За снижение частоты необоснованных пропусков (отсутствия) детей: - посещаемость детей не менее 75% (дошкольные группы) - посещаемость не ниже 70% (группы раннего возраста)	до 40 % до 60%
24	Сложность и интенсивность труда в разновозрастных группах	до 50%
25	Работа с молодыми педагогами	до 20%
26	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.2</b>	<b>Для всех категорий работников</b>	
1	Выполнение заданий поручений администрации ДООУ, не входящих в должностные обязанности: - своевременное и полное ведение документации по охране труда, - своевременное и полное ведение документации по профсоюзу, - участие в работе комиссий, - работа в творческих группах, - выполнение работ по благоустройству территорий, - личное участие в проведение ремонтных работ	до 50%  до 30%  до 30% до 30% до 100%
2	Качественный уровень соблюдения санитарных норм, правил техники безопасности и противопожарной безопасности в ДООУ, инструкций по ОТ.	до 70%
3	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом: - своевременное и грамотное заполнение трудовых книжек, - больничных листов.	до 30% до 20%
4	Работникам за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью -исполнение общественной нагрузки, -оформление пенсионных дел, -организацию подворовых обходов в микрорайоне.	до 100 %
5	За проведение мероприятий, связанных с улучшением условий труда на производстве, охраной труда и здоровья участников воспитательного процесса. -ответственному за охрану труда, - уполномоченному по охране труда, - председателю профсоюзного комитета	до 50 %
6	За организацию работы: - по социальной защите работников ДООУ - участие в разработке нормативно-правовой документации (энергопаспорта, паспорта безопасности ДООУ, пожарная декларация) и т.д.	до 70 %
7	За высокий уровень организации воспитательного процесса к профессиональным праздникам: - 8 Марта, - День дошкольного работника, - Новый год.	до 50 %
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения:	до 100%;



	-уборках, -субботниках, -ремонте, -смотре, - конкурсах	
9	Активное участие в плановых мероприятиях учреждения: - праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам, - творческий подход к изготовлению костюмов, - смотре, конкурсах, - профсоюзных мероприятиях	до 50%;
10	Наличие общественной нагрузки, мероприятия, проводимые в рамках возложенных обязанностей.	до 50%;
11	Отсутствие нареканий : -жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы, -отсутствие замечаний контролирующих органов	до 30%;
12	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	до 50%;
13	Уровень исполнительской дисциплины	до 25 %;
<b>2.3.3</b>	<b>Младший воспитатель</b>	
1	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
2	Доплата за дополнительные обязанности: -совмещение должностей, - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности (временного отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст.151 ТК
3	За активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса вместе с воспитателем.	до 30%
4	За образцовое содержание в соответствии с СанПиНов: - подготовку группового блока к приему детей - мягкого рабочего инвентаря, -соблюдение маркировки постельного белья, - содержание шкафов для белья, и т. д.	до 50%
5	Активное участие в плановых мероприятиях учреждения: -праздники, утренники, -подготовки помещений к праздникам.	
6	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного участка на территории ДОУ	до 100%;
7	Позитивная динамика показаний общей заболеваемости воспитанников группы. свыше 75%	до 60%
8	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.4</b>	<b>Заведующий хозяйством</b>	

1	Доплата за дополнительные обязанности: -совмещение должностей, - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности (временного отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст.151 ТК
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины: -за работу по своевременному заключению договоров с поставщиками, -подготовку отчетов, -заполнение журналов и ведение отчетной документации по основным средствам, мягкого инвентаря и др. материальным ценностям.	до 50%
3	Ответственному за антитеррористическую и противопожарную безопасность	до 50 %
4	За образцовое содержание: - технологического оборудования, -рабочего инвентаря, -помещения пищеблока	до 35%
5	За обеспечение сохранности посуды, инвентаря, оборудования	до 30%
6	За активное участие в проведении: - субботников, - единого санитарного дня в районе	до 50%
7	За высокое качество подготовки и : - ремонтных работ, - качественную подготовку помещений к новому учебному году, - осенне-зимнему периоду.	до 50 %
8	За оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок	до 70 %
9	За выполнение требований по противопожарной и антитеррористической, электробезопасности безопасности, -охраны труда в помещениях дошкольного учреждения и на территории ДОУ	до 100%
10	За работу на сайте закупок www.	до 50%
11	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом: - размещение заказов на поставку товаров, -оформление документации, -оказание услуг для контрактов, открытых аукционов обеспечения государственных и муниципальных нужд и т.д.)	до 30% до 50% до 70%
12	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.5</b>	<b>Дворник</b>	
1.	Доплата за дополнительные обязанности : -совмещение должностей , - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности (временного отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст.151 ТК

2	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
3	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	70%
4	За образцовое содержание мест общего пользования	до 50%
5	За образцовое содержание санитарной площадки для сбора мусора	до 50%
6	За активное участие в проведении единого санитарного дня в районе	до 100%
7	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.6</b>	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья</b>	
1	Доплата за дополнительные обязанности: -совмещение должностей, - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности (временного отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст.151 ТК
2	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
3	За содержание рабочей одежды сотрудников в образцовом порядке	до 50%;
4	За содержание в образцовом порядке мягкого инвентаря (чехлы, портьеры, занавеси и т.п.), своевременное проведение его качественного ремонта	до 70%;
5.	За активное участие в подготовке и проведении детских праздников, мероприятий (изготовление костюмов, атрибутов и т.п.)	до 70%;
6.	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закрепленного помещения на территории ДОУ	до 100%;
7	Деятельность, требующая значительных затрат усилий и времени (ручная стирка, замачивание белья и т.д.)	50%
8	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.7</b>	<b>Повар</b>	
1	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
2	Доплата за дополнительные обязанности: - совмещение должностей, - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности временно отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст. 151 ТК
3	За качественное приготовление пищи на пищеблоке	до 50%;
4	За эстетическое оформление пищеблока	до 35%
5	За содержание спецодежды в опрятном состоянии, соответствующем санитарным нормам	до 30%;
6	За строгое соблюдение технологического процесса при приготовлении пищи	до 50%;
7	За образцовое содержание: -технологического оборудования, -рабочего инвентаря, -помещения пищеблока	до 65%



8	За обеспечение сохранности посуды, инвентаря, оборудования	до 30%
9	За активное участие в проведении субботника, единого санитарного дня в районе	до 100%
10	За сложность технологического процесса (механизированный ручной труд)	45%
11	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
<b>2.3.8</b>	<b>Подсобный рабочий</b>	
1	Доплата за дополнительные обязанности: - совмещение должностей, - расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, - выполнение наряду со своей работой обязанности временно отсутствующего работника)	По соглашению сторон, согласно ст 151 ТК
2	Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников	3000 руб. к ставке заработной платы
3	Качественное и своевременное выполнение работ по восстановлению инвентаря, оборудования, мебели и т.п.	до 50%;
4	Обеспечение функционирования оборудования учреждения в безаварийном режиме	до 30%
5	Своевременная подготовка оборудования, инвентаря к работе в зимних условиях, проведение утепления и т.д.	до 50%
6	Своевременное соблюдение графика профилактического ремонта по обслуживанию технологического оборудования, инвентаря	до 50%;
7	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах	до 100%;
8	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ	до 50%
9	За соблюдение психологического микроклимата в коллективе	до 20%
10	За активное участие в проведении единого субботника, санитарного дня в районе	до 100%

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС № 9 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 МБДОУ ДС № 9. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (**Приложение № 5 к Положению об оплате труда**).

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 № 9.

3.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ДС № 9 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 № 9 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 № 9 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.4. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом 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 № 9.

4.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ДС № 9 оформляет приказом.

4.7. Основными условиями премирования являются:  
строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ ДС № 9, 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 единовременно 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 единовременно 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,) представляет заведующему МБДОУ ДС № 9 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):

№ 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	100

4.19. 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 № 9, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих 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 № 9 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Главный бухгалтер Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования (МКУ «ЦБ УО») в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, дает заведующему МБДОУ ДС № 9 справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

6.4. Заведующий ДОУ, 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 Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений образования (МКУ «ЦБ УО») 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.