

Приложение № 10
к коллективному договору

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 38
муниципального образования Абинский район

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образования
и молодежной политики
администрации муниципального
образования Абинский район
_____ С.Н. Филипская
«___» _____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МКДОУ детский сад №38
_____ Т.А.Фейзер
«___» _____ 2021 г.

Принято
на общем собрании
работников
МКДОУ детский сад №38
Протокол № _____
от «___» _____ 2021 г.

Утверждено
Заведующий МКДОУ
детский сад № 38
_____ Сиухина О.А.
Приказ № _____
от «___» _____ 2021 г.

Положение
об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера,
премий и материальной помощи работникам

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий и материальной помощи работникам (далее – Положение) разработано для муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 38 муниципального образования Абинский район (далее – ДОО).

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

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, 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 ДОО по согласованию с Профсоюзным комитетом ДОО.

1.5. Настоящее Положение утверждается руководителем ДОО, корректируется, обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива ДОО.

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

2.2. Локальным нормативным актом ДОО предусматривается установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;
- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

2.3. В ДОО могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ДОО с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

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

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

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному 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.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику ДОО с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ДОО персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам ДОО, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.7. Локальным нормативным актом ДОО предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за выслугу лет.

2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных 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, напряженность и специфику выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

Выплата за выслугу лет педагогическим работникам ДОО устанавливается от общего количества лет педагогической работы в образовательных организациях.

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

2.11. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем ДОО по согласованию с Учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных ДОО на оплату труда работников.

2.12. С целью соблюдения демократических процедур при распределении стимулирующих выплат различным категориям работников в ДОО приказом заведующего создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, премий работникам ДОО (далее – комиссия).

Комиссия осуществляет свою деятельность согласно действующего законодательства, локальных нормативных актов ДОО, настоящего Положения.

Комиссия осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОО, анализирует

представленные материалы самоанализа. Результаты своей работы оформляет протоколами, которые являются основанием для установления выплат стимулирующего характера, премий.

Комиссия заседает по мере необходимости. Заседания считаются действительными при количестве не менее 2/3 состава, решения принимаются после обсуждения простым голосованием.

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

2.13. Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в баллах, так и в абсолютном значении, и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая выплата в абсолютном значении, и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.14. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОО определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость одного балла определяется путем деления общей ежемесячной суммы денежных средств, направленных на стимулирование, на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками за текущий период. Полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым отдельным работником ДОО.

2.15. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников.

№	Критерии оценки	Единица измерения	Количество баллов	Категория работников	
				Музыкальный руководитель	Воспитатель
1.	Выполнение плана посещаемости воспитанников:				
1.1.	- составляет до 60%		1		+
1.2.	- составляет от 60% до 80%		2		
1.3.	- составляет от 80% до 100%		3		
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников		2		+
3.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		2	+	+
4.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня):	за каждое		+	+

4.1.	- на уровне ДОО;		1		
4.2.	- на муниципальном уровне;		2		
4.3.	- на региональном уровне;		3		
4.4.	- на всероссийском уровне		4		
5.	Наличие воспитанников-победителей в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня):	за каждого		+	+
5.1.	- на уровне ДОО;		2		
5.2.	- на муниципальном уровне;		3		
5.3.	- на региональном уровне;		4		
5.4.	- на всероссийском уровне		5		
6.	Участие педагогов в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня):	за каждое		+	+
6.1.	- на уровне ДОО;		1		
6.2.	- на муниципальном уровне;		2		
6.3.	- на региональном уровне;		3		
6.4.	- на всероссийском уровне		4		
7.	Педагоги, победившие в профессиональных конкурсах (в зависимости от уровня):			+	+
7.1.	- на уровне ДОО:				
7.1.1.	1 место		4		
7.1.2.	2 место		3		
7.1.3.	3 место		2		
7.2.	- на муниципальном уровне:				
7.2.1.	победитель		5		
7.2.2.	призер		3		
7.3.	- на региональном уровне:				
7.3.1.	победитель		6		
7.3.2.	призер		4		
7.4.	- на всероссийском уровне:				
7.4.1.	победитель		7		
7.4.2.	призер		5		
8.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (в зависимости от уровня):	за каждый		+	+
8.1.	- на муниципальном уровне;		2		
8.2.	- на региональном уровне;		3		
8.3.	- на всероссийском уровне		5		
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня):	за каждую		+	+
9.1.	- на муниципальном уровне;		1		
9.2.	- на региональном уровне;		3		
9.3.	- на всероссийском уровне		5		
10.	Участие в инновационной,	за	3	+	+

	экспериментальной работе; разработка и внедрение авторских программ и технологий	каждую			
11.	Участие в работе методических объединений, семинарах, открытых мероприятиях (в зависимости от уровня):	за каждое		+	+
11.1.	- на уровне ДОО;		2		
11.2.	- на муниципальном уровне;		4		
11.3.	- на региональном уровне		5		
12.	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение имиджа ДОО (публикация опыта, информационное обогащение официального сайта ДОО, оформление стендов ДОО и т.п.)	за каждое	5	+	+
13.	Обновление и обогащение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования в группах и на участках ДОО	за каждое	3	+	+
14.	Состояние информационных уголков для родителей (законных представителей) (своевременное оформление, актуальность, эстетичность материала и т.п.)	за каждый	3	+	+
15.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, получающими образование в группах общеразвивающей направленности по адаптированной образовательной программе дошкольного образования	за каждого ребенка	2	+	+
16.	Осуществление профилактической работы с семьями, находящимися в социально-опасном положении	за каждую семью	2	+	+
17.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	за каждую	2	+	+
18.	Организация в возрастной группе работы по оплате родителями (законными представителями) за присмотр и уход за детьми в ДОО (отсутствие задолженности)		2		+
19.	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников		2		+

20.	Участие в театрализованных представлениях ДОО	за каждое	1	+	+
21.	Участие в благоустройстве и оформлении зданий, помещений, территорий ДОО		2	+	+
22.	Систематическое ведение личной странички на официальном сайте ДОО		2	+	+
23.	Организация и проведение мероприятий с участием родителей (законных представителей)	за каждое	2	+	+
24.	Проведение открытых мероприятий, образовательной деятельности, экскурсий и т.п.	за каждое	2	+	+
25.	Выполнение дополнительных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями	за каждую	2	+	+

Примечание: «+» – указана категория работников для критериев оценки.

2.16. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) заведующего хозяйством.

№	Критерии оценки	Количество баллов
2.16.1	Содержание зданий, территорий и имущества ДОО в соответствии с СанПиНом, нормами пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	5
2.16.2	Качественное ведение документации и отчетности в электронном виде, работа на сайтах, своевременное выполнение плана-графика закупок	7
2.16.3	Обеспечение бесперебойной работы ДОО, своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок в работе оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	5
2.16.4	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	5
2.16.5	Выполнение дополнительных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями	5

2.17. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) специалиста по кадрам.

№	Критерии оценки	Количество баллов
2.17.1	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства в соответствии с инструкциями	2
2.17.2	Своевременное заполнение, качественное ведение, архивация документации, своевременная сдача отчетности	2
2.17.3	Работа в автоматизированных информационных системах «Сетевой город. Образование», «Е-услуги. Образование»	5
2.17.4	Выполнение дополнительных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями	5

2.18. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) помощника воспитателя.

№	Критерии оценки	Количество баллов
2.18.1	Обеспечение сохранности материально-технической базы ДОО и надлежащее использование оборудования и инвентаря	3
2.18.2	Отсутствие замечаний и предписаний при проверке внешних или внутренних проверяющих, выявленных по вине работника	5
2.18.3	Напряженность работы с детьми в группах раннего возраста	5
2.18.4	Выполнение дополнительных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями	5

2.19. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) младшего обслуживающего персонала (повар, кладовщик, подсобный рабочий, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, вахтер, кастелянша, дворник, сторож).

№	Критерии оценки	Количество баллов
2.19.1	Систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима на закрепленном участке работы	3

2.19.2	Обеспечение сохранности материально-технической базы ДОО и надлежащее использование оборудования и инвентаря	3
2.19.3	Обеспечение экономии энергетических ресурсов	2
2.19.4	Выполнение дополнительных работ, не связанных непосредственно с должностными обязанностями	5

2.20. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

Категория работников	№	Выплаты стимулирующего характера	Сумма, руб. (или % от оклада)
Педагогические работники	2.20.1	за квалификационную категорию:	
		- при наличии высшей квалификационной категории;	15%
		- при наличии первой квалификационной категории;	10%
		- при наличии второй квалификационной категории	5%
	2.20.2	за качество выполнения работ:	
		- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный»;	7,5%
		- за ученую степень доктора наук	15%
	2.20.3	за выслугу лет при стаже педагогической работы:	
		- от 1 года до 5 лет;	5%
- от 5 лет до 10 лет;		10%	
- от 10 лет		15%	

	2.20.4	<p>за интенсивность и высокие результаты работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); 	<p>до 200%</p> <p>до 200%</p> <p>до 200%</p> <p>до 200%</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей 	<p>до 200%</p> <p>до 200%</p>
	2.20.5	отдельным категориям работников по основному месту работы по основной должности (на 1 ставку)	3 000 руб.

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

Категория работников	№	Выплаты стимулирующего характера	Сумма, руб. (или % от оклада)
Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	2.21.1	за интенсивность и высокие результаты работы: - за стабильно высокие показатели результативности работы; - за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); - за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 200% до 200% до 200% до 200% до 200%
	2.21.2	за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях: - от 1 года до 5 лет; - от 5 лет до 10 лет; - от 10 лет	5% 10% 15%
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	2.21.3	отдельным категориям работников по основному месту работы по основной должности (на 1 ставку)	3 000 руб.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Оплата труда работников ДОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

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

3.3. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания и увеличении объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 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 ДОО, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам ДОО, которые привлекаются 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.

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

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

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

Категория работников	№	Выплаты компенсационного характера	Сумма, руб. (или % от оклада)
Категории работников (по результатам проведения специальной оценки условий труда)	3.10.1.	за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 12%
Все категории работников	3.10.2.	за совмещение профессий (должностей)	до 200%
Все категории работников	3.10.3.	за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	до 200%
Все категории работников	3.10.4.	за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	до 200%
Сторож	3.10.5.	за работу в ночное время	35%
Все категории работников	3.10.6.	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	до 200%

3.11. Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4. Порядок и условия премирования работников.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОО устанавливаются премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником, которая выплачивается работникам единовременно.

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

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 ДОО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;
- 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 фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам ДОО 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 почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Абинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования

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

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

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

К ним относятся:

№	Виды нарушений	% лишения
1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	50%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	80%
3.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	60%
4.	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	100%
5.	Нарушение педагогической этики	30%
6.	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей): низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.	50%
7.	Детский травматизма по вине работника	100%
8.	Недобросовестное отношение к сохранности материально-технической базы	50%
9.	Небрежное отношение к ведению рабочей документации	30%
10.	Отсутствие результатов в работе с семьями: наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации и др.	50%
11.	Повышение процента заболеваемости детей	50%
12.	Некачественное приготовление пищи	80%
13.	Несоблюдение выдачи порций готовых блюд	50%
14.	Нарушение технологий приготовления пищи	100%
15.	Несвоевременная смена белья	30%
16.	Несвоевременное обеспечение продуктами	50%
17.	Невыполнение задач и мероприятий плана работы на учебный год	50%
18.	Невыполнение решений педагогического совета	50%
19.	Неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины	100%
20.	Умышленная порча и потеря муниципального имущества	100%
21.	Систематическое нарушение профессиональной этики	100%
22.	Недобросовестное отношение к работе	100%

5. Материальная помощь.

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь:

- к юбилейным датам (50,55,60 лет и т.д.);
- в случае смерти близкого родственника;
- работникам, нуждающимся в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств (при хронических заболеваниях, по предоставлению подтверждающих документов).

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ДОО на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.