

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания работников  
МБДОУ – д/с № 2 ст. Калининской  
Протокол № 1  
от « 17» января 2023г

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующим МБДОУ- д/с № 2  
ст. Калининской  
\_\_\_\_\_О.А. Анпилова  
от « 17» января 2023г

**Положение  
о доплатах, надбавках, премировании работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения – Центр развития  
ребенка - детский сад № 2 станицы Калининской**

**СОГЛАСОВАНО**

Председателем ПК

\_\_\_\_\_Л.А. Шамрай  
«    » \_\_\_\_\_ 2023 г.

ст-ца Калининская  
2023г

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года за № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», нормативными правовыми актами Краснодарского края, Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – Центр развития ребенка - детский сад №2 станицы Калининской (далее ДООУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДООУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников ДООУ, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.5. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника. Распределение стимулирующей части ФОТ производится на основе фиксирования сумм в соответствии с баллами.

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление данного условия во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.7. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается комиссия в составе не менее пяти человек (с обязательным включением представителей администрации и п/о Профсоюза ДООУ), в компетенцию которой входит принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.8. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.9. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

1.10. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

## 1. Порядок установления стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в пределах утвержденного Фонда надбавок и доплат ДООУ (далее – ФНД).

Стимулирующие выплаты к должностному окладу с учетом применения показателей и критериев эффективности деятельности работников и оценки деятельности в целом.

Все стимулирующие выплаты работникам не имеют гарантированного характера, так как зависят от объективной оценки результатов труда работника за определенный период и размера ФНД. В случае отсутствия работника на рабочем месте, не выполнения в установленный период определенных видов работ, влияющих на показатели и критерии оценки эффективности (результативности) работы, работнику Комиссией может быть отказано в выплате соответствующих доплат.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при наличии хотя бы одного из случаев:

- дисциплинарного взыскания;
- замечания по неисполнению или ненадлежащему исполнению обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения техники безопасности или требований охраны труда;
- неисполнения приказов и распоряжений руководства.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников вводятся следующие виды материального стимулирования:

- ежемесячные доплаты к должностным окладам (ставка з/платы) работникам;
- разовые доплаты к должностным окладам (ставка з/платы) работникам;
- доплаты по эффективным контрактам педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу;
- премирование работников ДООУ;
- оказание материальной помощи работникам.

Стимулирующие выплаты в виде ежемесячных и разовых доплат к должностным окладам (ставка з/платы) работникам категорий: специалисты, служащие, рабочие устанавливаются в абсолютных величинах, в денежном выражении к должностному окладу (ставка з/платы), в зависимости от объема и качества выполненной работы, как на определенный период, так и на неопределенный срок (приложение № 12). Период, на который устанавливаются доплаты, их размер, определяется Комиссией и утверждается приказом руководителя ДООУ.

2.6.1. Ежемесячные доплаты выплачиваются при полной отработке месячной нормы рабочего времени, своевременном, добросовестном и качественном выполнении трудовых обязанностей. При неполной отработке месячной нормы рабочего времени надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок выплат стимулирующего характера по эффективному контракту педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу ДООУ (далее – доплата за эффективность работы).

Доплата за эффективность работы устанавливается в пределах ФНД, стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого персонала (далее – ФОТ стим), на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников и административно-управленческого персонала (далее – АУП) (анализа портфолио, самоанализа деятельности) по результатам работы за текущий месяц, в соответствии с критериями оценки деятельности работников.

Все педагогические работники и АУП предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности, один раз в месяц, не позднее 15 числа последнего.

Размер ФНД и ФОТ стим на текущий месяц предоставляет заведующий в виде служебной записки на каждое заседание Комиссии.

Комиссия в протоколе ежемесячно назначает по оценочной ведомости (по бальной системе) количество баллов, отражающих результат работы каждого педагогического работника и АУП за текущий месяц, с которыми их знакомит под личную подпись.

Стоимость одного балла рассчитывается в денежном эквиваленте (рублях) и определяется по формуле:  $C = \text{ФОТ стим} / (\text{Б1} + \text{Б2} + \dots + \text{Бn})$ , где:

$C$  – стоимость одного балла;  $\text{ФОТ стим}$  – часть ФНД, для доплат за эффективность работы педагогических работников и АУП;  $\text{Б1}, \text{Б2}, \dots, \text{Бn}$  – общая сумма количества баллов всех педагогических работников и АУП.

Расчет размера доплаты за эффективность работы осуществляется Комиссией ежемесячно, за два дня до начисления заработной платы, путем вычисления по формуле, указанной в п. 2.7.5. ежемесячного показателя стоимости одного балла и умножения его на индивидуальную сумму набранных баллов каждым педагогическим работником и АУП.

Комиссия фиксирует в протоколе стоимость одного бала, суммы стимулирующих доплат работников и передает на утверждение руководителю ДОУ.

2.8. Заведующий ежемесячно, на основании протокола Комиссии, в приказах фиксирует стоимость одного балла, сроки и размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ. Приказы согласовываются с Профсоюзным комитетом ДОУ.

## 2. Порядок премирования и оказания материальной помощи

В ДОУ предусматривается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, в случае достижения работником высоких производственных показателей, при безупречном одновременном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника ДОУ:

- по итогам успешной работы ДОУ за квартал или год;
- за выполнение дополнительного объема работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- в связи с юбилейными (50, 55 лет и далее каждые пять лет) и праздничными (день дошкольного работника и др.) датами.

К юбилейным датам производится выплата денежной премии, размер которой определяется исходя из стажа непрерывной работы в ДОУ:

- при стаже работы до 5 лет – 5% оклада;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10% оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 15% оклада;
- при стаже работы более 15 лет – 20% оклада.

Основными условиями текущего и единовременного премирования работников являются:

- четкое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка работы ДОУ, в т.ч. четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений;
- качественное проведение особо значимых мероприятий;
- проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата.

Результаты работы за предшествующий период являются основанием для премиальных выплат. В первом квартале выплаты могут производиться по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

Премирование работников ДОУ осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности ДОУ.

Размер текущих и единовременных премий работников ДОУ может устанавливаться в объеме до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных постоянных доплат) по представлению на заседание Комиссии представителями АУП ДОУ. Вид, размер, период, на который устанавливаются премии, определяются Комиссией, согласовываются с Профсоюзным комитетом ДОУ и утверждаются приказом руководителя.

Работникам ДОУ (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 – х лет) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии ФНД.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс – мажорные обстоятельства) и несчастных случаев;
- социальной поддержки работника;
- длительного заболевания, требующего дорогостоящего лечения, подтверждаемого соответствующими документами (пробывание на листе нетрудоспособности более 3 – х месяцев);
- смерти близкого родственника (родителей, супруга(ги), ребенка).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ДОУ материальной помощи является: личное заявление работника, с приложением подтверждающих документов (лист нетрудоспособности, свидетельство о смерти и др.).

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Комиссией, согласовывается с Профсоюзным комитетом ДОУ, оформляется приказом руководителя ДОУ.

### 3. Заключительные положения

Руководитель ДОУ на основании показателей настоящего Положения, обозначенных в протоколе Комиссии, согласовывает данные с Профсоюзным комитетом ДОУ, издает приказ о распределении и размере выплат стимулирующего характера в установленные для сдачи документов сроки и передает в МКУ ЦБ УО администрации муниципального образования Калининский район для начисления заработной платы работникам на текущий месяц.

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

№ п/п	Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
-------	--	-----------------	-------

<b>1. Личный вклад в повышение качества образования:</b>			
1.1	участие в профессиональных конкурсах в очном режиме	Диплом, грамота	<u>Победитель</u> на <u>уровнях:</u> Федеральный – 1-20 Региональный – 1-15 Муниципальный – 1-10 Уровень ДОУ- 1-4
1.2	участие в профессиональных конкурсах в заочном режиме(не более 1 за учебный год)	Диплом, грамота	<u>Лауреат/дипломант</u> на <u>уровнях:</u> Федеральный -1-10 Региональный – 1-8 Муниципальный -1-5 <u>Победитель</u> на <u>уровнях:</u> Федеральный -1-15 Региональный – 1-10 Муниципальный –1-8 <u>В сети интернет</u> – 1-5 баллов
1.3	обобщение педагогического опыта работы	Документы (сертификаты, справки)	Региональный уровень- 1-15 Муниципальный уровень – 1- 8 Уровень ДОУ- 1-5
1.4	проведение открытого показа деятельности детей	Справка старшего воспитателя	Муниципальный уровень – 1- 7
1.5	создание педагогических программ, методических разработок	рецензия	Региональный уровень- 1-6 Муниципальный уровень – 1-5
1.6	участие педагогических работников в различных мероприятиях ДОУ, повышающих авторитет ДОУ (акции, дни открытых дверей, общее родительское собрание и т.д.)	Воспитательная значимость, эстетичность содержательность	Муниципальный уровень – 1-3 Уровень ДОУ-1-2
1.7	наличие публикаций в периодической печати о собственном опыте работы	Наличие публикации Справки, сертификаты, положительные отзывы	Федеральный уровень-1-8 Региональный уровень- 1-6 Муниципальный уровень – 1-4
1.8	Документы, подтверждающие экспертную деятельность педагога	Документы, подтверждающие экспертную деятельность педагога	Муниципальный уровень – 1- 5 Федеральный уровень- 1-10 Региональный уровень -1-7
1.9	выступление на конференциях, семинарах, круглых столах,	качество выступления, степень	Федеральный уровень- 1-10

	методических объединениях по дошкольному образованию	участия	Региональный уровень -1-7 Муниципальный уровень - 1-5 Уровень ДОУ-1-2
1.10	оформление протоколов, справок творческих, экспертных комиссий	Наличие подтверждающих документов	Муниципальный уровень - 1-5 Уровень ДОУ-1-2
1.11	выступление на педагогическом совете педагогическом часе	Наличие подтверждающих документов	Уровень ДОУ-1-3 Уровень ДОУ-1-2
1.12	оказание методической помощи при оформлении материалов по аттестации педагогов		За каждого аттестуемого 5 баллов
1.13	повышение квалификации в централизованных формах (кроме бюджетных курсов) в объеме не менее 72 час)	Наличие сертификата участника, диплома	1-10
1.14	работа по оформлению материалов ДОУ для участия в конкурсах	Факт оформления	Федеральный уровень: очно-1-15 дистанционно-1-10 Региональный уровень: очно-1-10 дистанционно-1-5 Муниципальный уровень: очно- 1 дистанционно- 1-4
1.15	качественное ведение документации	анализ документации, оперативный контроль старшего воспитателя	1
1.16	подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям	Победитель	Региональный уровень –1- 10 Муниципальный уровень – 1- 5
		Участник	Региональный уровень –1- 5 Муниципальный уровень – 1- 2
1.17	подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям (дистанционно)	Победитель	Федеральный уровень 1-3 Региональный уровень –1- 2 Муниципальный уровень – 1

1.18	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и регионального уровней (за результативность дополнительно)	Участник	Федеральный уровень 1-5 Региональный уровень –1- 3 Муниципальный уровень – 1
1.19	Участие воспитанников группы в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и регионального уровней (за результативность дополнительно)	Победитель	Федеральный уровень 1-7 Региональный уровень –1- 5 Муниципальный уровень – 1-3
<b>2. Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс</b>			
2.1	Создание цифровых образовательных ресурсов (ЦОР)	По факту	по 2 за каждую
2.2	использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности учреждения	Презентация отчета педагогической активности не реже 1 раза в течение учебного года	1-5
2.3	разработка, реализация и защита проекта	презентация	Муниципальный уровень - 1-7 ДОУ- 1-5
2.4	ведение сайта учреждения	Своевременность заполнения (педагоги, специалисты)	5 баллов за одну возрастную группу: младший, средне-старший возраст, но не более 10
<b>3. За руководство и выполнение обязанностей специалиста</b>			
3.1	За руководство: - районными методическими объединениями; - инновационной методической работой - районным ПМПК	ответственный по приказу	1-5
3.2	За руководство и участие в творческих и рабочих группах по разработкам рабочих программ, проектов и пр.	ответственный по приказ	1-7
3.3	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда: - организация мероприятий в ДОУ по охране труда; - ответственный за пожарную безопасность; -ответственный за электробезопасность; - ответственный за антитеррористическую безопасность	ответственный по приказу	1-10



3.4	За курирование работы в ДОУ по обучению детей правилам дорожного движения	ответственный по приказу	1-5
3.5	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	ответственный по приказу	1-10
3.6	За курирование работы в ДОУ по аттестации педагогов	ответственный по приказу	1-10
3.7	За ведение сайтов учреждения	ответственный по приказу	1-10
3.8	За выполнение работ по поручению администрации ДОУ	все категории работников	1-5
3.9	За выполнение ремонтно-технических работ по обслуживанию зданий, помещений, оборудования	все категории работников	1-5
3.10	За оказание помощи в организации и проведении праздничных мероприятий с детьми (изготовление атрибутов, исполнение ролей и пр.)	все категории работников	1-5
3.11	За участие в общественных работах (уборки, субботники, ремонты)	все категории работников	1-3
3.12	Выполнение дополнительных функций по организации производственного процесса: - за пошив костюмов, штор, спецодежды;	все категории работников	1-3
3.13	За стабильно высокую посещаемость	педагоги, медсестра	1-3
3.14	За работу с детьми с ОВЗ	все категории работников	1-3
<b><i>4. Качество взаимодействия с родителями:</i></b>			
4.1	проведение круглых столов «Вечер вопросов и ответов» «Родительский клуб» тренинги семинары- практикумы работа с предложениями инициативами родителей	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей	2 за мероприятие
<b><i>5. Личный вклад в процесс функционирования учреждения</i></b>			

5.1	участие героями в утренниках: - главная роль и роль ведущего  - роль второго плана или эпизодическая роль	Отзывы родителей, контроль ст. воспитателя	2 каждое  1 за каждое
5.2	изготовление пособий, игр: - авторских - с использованием информационных интернет ресурсов - игры на печатной основе (учитывается эстетичность, современность, дизайнерский подход, воспитательная ценность, развивающие цели)	Наличие Общее количество в месяц не должно превышать 5 штук	2 за каждое
5.3	Творческий подход при создании развивающей среды в группе, на участке, территории ДОУ	Факт создания	1-4
5.4	исполнительность при выполнении поручений, связанных с деятельностью учреждения	Факт выполнения	2

Мониторинг и оценка результативной деятельности педагогических работников детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

На основании контроля и в соответствии с критериями, экспертная комиссия уполномочена уменьшить количество баллов представленной в итоговой оценочной ведомости педагогом.

Уменьшение суммы баллов происходит из общего количества баллов набранных педагогом.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого педагога определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат педагогическим работникам производится ежемесячно соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

2.14. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Бал</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>Учебно –вспомогательный персонал, медицинский персонал</i></b>		
1. За привитие культурно- гигиенических навыков самообслуживания детям	Оперативный контроль ст. медсестрой, ст. воспитателем. Мониторинг посещаемости:	1-5  3
2. Увеличение объема выполняемой работы	Посещаемость: 65%-75% 75-85% 85-100%	5 7
<b><i>Обслуживающий персонал, медицинский персонал</i></b>		
3. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Журналы инструктажа, акты тренировок	1-5
4. Исполнение обязанностей ответственного по пожарной безопасности	По приказу	5
5. Исполнение обязанностей ответственного по охране труда	По приказу	5
6. Исполнение обязанностей контрактного управляющего	По факту	1-5
7. Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности) в т. ч. в электронном виде	По факту	1
8. Создание безопасных условий труда соответствующих требованиям, нормам и правилам в области охраны труда и техники безопасности.	По факту	1-3
9. Обеспечение и выполнение требований пожарной и электробезопасности	По факту	1-5
10. За сохранность электрооборудования, швейной машины. Проведение профилактических мероприятий	По факту	1-3
11. Оперативное и качественное выполнение аварийных работ	По факту	1-3
12. Содержание участков и прилегающей к МДОБУ территории в соответствии с требованиями СанПиН.	По факту	1-7
13. За грамотное ведение медицинской документации в соответствии с ИКТ	По факту	1-3
14. За эстетическое оформление в соответствии с нормами своего рабочего места	По факту	1-3

### 3. Порядок премирования работников

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за личный вклад работника в развитие ДОУ и инициативный труд с учетом критериев по результатам работы. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или по нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2. Размер надбавки устанавливается на основании следующих критериев оценки результатов работы.

№	Перечень критерий	Категория работников	Размер (руб)	Период установления
<b>1. Профессиональная компетентность</b>				
1.1.	Поддержание Интернет-сайта ДОУ	ответственный педагог (по приказу)	1 000,00	В течение года
1.2	За курирование работы в ДОУ по обучению детей правилам дорожного движения	ответственный педагог (по приказу)	2 000,00	В течение года
1.3	За курирование работы в ДОУ по аттестации педагогов	ответственный педагог (по приказу)	3 000,00	В течение года
1.4	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	Председатель ПК	5 000,00	В течение года
1.4	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	ответственный педагог (по приказу)	2 000,00	В течение года
1.5	За выполнение обязанностей специалиста по пожарной безопасности	ответственный педагог (по приказу)	2 000,00	В течение года
1.6	За выполнение обязанностей специалиста по антитеррористической безопасности	ответственный педагог (по приказу)	3 000,00	В течение года
1.7	За педагогический стаж работы	Педагоги	От 5 до 10 лет 1000,00 От 10 до 15 лет – 1 500,00 От 15 и выше- 2 000,00	В течение года
1.8	За стаж работы в данном учреждении	Педагоги	От 5 до 10 лет 200,00 От 10 до 15 лет – 300,00 От 15 и выше- 400,00	В течение года
1.9	Наставничество	педагог (по приказу)	1 000,00	В течение года
1.10	За высшее образование	Педагоги	1 000,00	В течение года
1.11.	За обучение в средних и высших учебных заведениях по	Педагоги	1 000,00	В течение года

	направлению ДОУ			
1.12	За наличие категории (первая или высшая)	Педагоги	1 категория 2 000,00 Высшая 3 000,00	В течение года
1.13	Руководитель районного методического объединения	Педагоги, старший воспитатель, старшая медсестра	1 000,00	В течение года
<b>2. Премияльные выплаты</b>				
2.1	В связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие)	Педагоги Все категории работников		При наличии финансовой возможности
2.2.	В связи с праздничными датами и другими датами	Педагоги Все категории работников		При наличии финансовой возможности

3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.

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

При премировании учитывается:

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

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена. Размер премии может определяться как в процентном отношении, так и в абсолютном размере.

3.3.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

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

#### **4. Порядок снятия премий и надбавок**

4.1. Доплаты, надбавки могут быть сняты:

- за низкое качество работы;
- за нарушение исполнительской дисциплины;
- за детский травматизм;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несоблюдение сотрудниками Устава ДОУ;
- за несоблюдение сотрудниками профессиональной этики, некорректное отношение к детям, сотрудникам, родителям;
- за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей.

