

УЧТЕНО:

Мнение профсоюзного
комитета ГБДОУ
детского сада № 43
Протокол № 10
«09» января 2020 г.



ПРИНЯТО:

Общее собрание работников
образовательного
учреждения
Протокол № 2
«09» января 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ГБДОУ
детского сада № 43
Ж.Н. Курочкина



ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера
из фонда надбавок и доплат работникам
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 43 компенсирующего вида
Приморского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2020

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 16 июля 2019 года № 458 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256»
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р (с изменениями на 09.09.2019) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 09.09.2019 № 2743-р «О внесении изменений в распоряжение Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»
- Законом Санкт-Петербурга от 04.12.2017 № 801-131 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов»
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Уставом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее-ДООУ), и действующим законодательством.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников ДООУ.

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению, принимаются решением Общего собрания работников Образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ и утверждаются приказом заведующего.

1.4. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ДООУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ.

1.5. ДООУ самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1. 6. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также новая редакция принимаются на Общем Собрании работников образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ и утверждаются приказом руководителя ДООУ.

1.7. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2. Система выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ДООУ.

2.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок.

Выплаты стимулирующего характера в части надбавок по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников ДООУ могут осуществляться в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного распоряжением администрации Приморского района Санкт-Петербурга размера средств фонда доплат и надбавок.

Премии - в Трудовом кодексе предусмотрены стимулирующие выплаты работникам в виде премий (ст. 129).

Определение премии содержится в ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации премия может выплачиваться работодателем, но не относится к обязательным перечислениям. Работодатель не имеет права лишить премии сотрудника, если имело место нарушение дисциплины (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Спорные ситуации о размерах и начислении – трудовой спор, рассматривается в ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы.

Материальная помощь - Единовременная материальная помощь работникам является компенсационной выплатой. Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации (при наличии бюджетных средств) может оказываться в следующих случаях:

- при рождении ребенка одинокой матерью, находящейся в трудной жизненной ситуации;
- при возникновении у работника тяжелого материального положения, трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, организация похорон близких членов семьи, кража или порча личного имущества и пр.);
- при форс-мажорных ситуациях (утрата имущества в случае стихийных бедствий, пожара, наводнения и др.);
- другие случаи.

Материальная помощь одному работнику может оказываться не чаще одного раза в год.

Размер материальной помощи определяется в сумме кратной должностному окладу или в фиксированной сумме.

Материальная помощь может выплачиваться из фонда профсоюзной организации.

2.2. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть для педагогического персонала, административного и других категорий - специалистов, служащих, рабочих.

2.3. Настоящее Положение регулирует порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ДООУ в пределах фонда надбавок и доплат ДООУ.

2.4. Установление компенсационных и стимулирующих выплат к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ДООУ производится Комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работ в ДООУ, а также Комиссией по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера, состав которых избирается из числа сотрудников на Общем собрании работников образовательного учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом ДООУ и утверждается заведующим.

2.5. Комиссия по рассмотрению установления доплат, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работ в ДООУ и Комиссия по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляют свою деятельность в соответствии со следующими Положениями - " Положением о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга " и " Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 43 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга" на принципах коллегиальности, открытости, гласности и объективности оценки.

2.6. На основании решения Комиссии по рассмотрению установления доплат, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы в ДООУ и Комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат, издается приказ заведующего ДООУ об утверждении размера стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Компенсационные и стимулирующие выплаты (за исключением разовых премий и премий из экономии фонда надбавок и доплат) устанавливаются пропорционально отработанному времени. Разовые премии устанавливаются фиксированной величиной.

3. Размер надбавок сотрудникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда.

3.1. Выплаты стимулирующей части оплаты труда устанавливаются работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях).

3.2. При выплате работникам надбавок за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда из стимулирующей части оплаты труда, сохраняются виды доплат и надбавок, которые связаны с различиями в интенсивности труда и нагрузке работников при равном должностном наименовании (например, доплата за ведение сайта учреждения, баз данных сотрудников и воспитанников, ведение делопроизводства и выполнение работы специалиста по закупкам, когда это не входит в основную работу). Во всех случаях сохраняются надбавки к заработной плате, выплачиваемые за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

3.3. Размер надбавок за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, сотрудникам ДООУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам Комиссией по рассмотрению установления доплат за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников ДООУ в зависимости от объема дополнительной работы в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах (рублях), согласно Положению.

3.4. В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования в соглашениях, локальных нормативных актах.

3.5. Размер доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования может устанавливаться в виде твердой денежной суммы или в определенной части от заработной платы (денежного содержания). Доплаты и надбавки стимулирующего характера и премирование максимальным размером не ограничиваются.

3.6. Периодичность выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования: за результаты по итогам работы за месяц, за квартал, учебный год и разовые премии к праздничным датам и др.

3.7. Доплаты и надбавки стимулирующего характера и премии могут выплачиваться всем работникам ДООУ в соответствии с показателями по результатам финансово-хозяйственной деятельности.

3.8. Основаниями для лишения доплат и надбавок стимулирующего характера служат - неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и требований, нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание, детский травматизм по вине работников, нарушение приказа по охране жизни и здоровья детей, рост заболеваемости воспитанников, не вызванный объективными причинами, нарушение профессиональной этики, обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей), нарушение требований к ведению документации и другое.

3. Порядок установления компенсационных выплат.

3.1. При выплате компенсационного характера работникам ДООУ, имеющим право на предоставление социальной гарантии, необходимо указывать:

- Наименование выплаты;

- Размер выплаты;

- Фактор, обуславливающий получение выплаты.

В соответствии с требованиями Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 N773 (с изменениями на 21 февраля 2018 года) О мерах по реализации главы 9 "Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений" Закона Санкт-Петербурга "Социальный кодекс Санкт-Петербурга", определен следующий порядок предоставления дополнительных мер социальной поддержки работников государственных учреждений:

- Денежная компенсация затрат педагогическим работникам организации отдыха и оздоровления один раз в пять лет 2,5 базовых единицы.

- Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками образовательных учреждений.

3.2. Доплаты:

В соответствии со ст. 149 "Трудового кодекса Российской Федерации", при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Доплаты компенсационного характера за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, а также Типовыми перечнями работ с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

3.4. Компенсационные выплаты за работы с вредными и (или) опасными, и (или) тяжёлыми, и иными особыми условиями труда распространяются как на основных работников, так и на работников, работающих по совместительству.

3.5. Размер компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие дни устанавливается Комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок за сложность, напряженность,

высокое качество работ работников ДОУ, в соответствии со ст.111, ст.152, ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем, включается в общую сумму компенсационных и стимулирующих выплат, которая оформляется одним приказом.

3.6. Размер компенсационных выплат за сверхурочную работу устанавливается Комиссией по рассмотрению установления доплат, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работ в ДОУ или Комиссией по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ДОУ в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации по факту выполнения работы в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем, включается в общую сумму компенсационных и стимулирующих выплат, которая оформляется одним приказом.

3.7. Установлен следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников ДОУ, а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	Оплата работы в двойном размере См. ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный
2.Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности.

4. Порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период устанавливается для всех категории работников ДОУ (как в должности «воспитатель», категории «Прочие педагогические работники») так и в должности «руководитель II и III уровня», «Специалисты», «Служащие», «Рабочие»).

4.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности педагогических и медицинских работников учреждения оцениваются в баллах (оценка различных показателей и критериев не может проводиться в разных единицах, не могут использоваться разные системы оценки).

4.3. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период для служащих и рабочих ДОУ устанавливается в процентном отношении к окладу.

4.4.Надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

4.5. Для оценивания эффективности педагогических работников по результатам деятельности, работник формирует персональное портфолио в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

4.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат ДОУ 25-29 числа текущего месяца, в который назначается выплата.

4.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный список баллов работников.

4.8. Основанием для изменения Комиссией «сводного балла эффективности», представленного работником, могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, представленные недостоверные данные, отсутствие подтверждающих документов и другие указанные в Положении в разделе - «условия снижения баллов».

4.9. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда доплат и надбавок, в процентах к должностным окладам или (и) количеством баллов, также могут устанавливаться в рублях.

4.10. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября текущего года по 30 мая следующего года; на квартал, на месяц, на период выполнения определенной работы.

4.11. Размер доплаты определяется Комиссией и утверждается приказом заведующего ДОУ.

4.12. Настоящее Положение регулирует вопрос оценки эффективности деятельности педагогических работников ДОУ, реализующих Образовательную программу дошкольного образования адаптированную для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

4.13. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников ДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле: $S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$,

где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

4.14. Для определения размера стимулирующих выплат каждому Работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.15. Расчет размера ежемесячной выплаты по показателям эффективности деятельности педагогическим работникам производится по формуле:

$$\text{ВПЭД} = \text{СБ} * \text{ОКБ}$$

где ВПЭД- выплата по показателям эффективности деятельности; СБ- стоимость одного балла; ОКБ- общее количество баллов, набранное педагогом за период оценки.

Расчет размера части фонда надбавок и доплат ДОУ, приходящийся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с эффективными показателями выплаты педагогическим работникам производится по формуле:

$$\text{ВП} = \text{СЗП} * \text{ОП}$$

где ВП - часть фонда надбавок ДОУ, приходящаяся на стимулирующие выплаты в виде надбавок педагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда в соответствии с показателями эффективности деятельности; СЗП- средняя заработная плата педагога в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» для Санкт-Петербурга;

ОП - общее количество педагогов.

4.16. Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников.

4.17. Стимулирующие выплаты для педагогических работников не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период.

4.18. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.19. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда.

4.20. Надбавка может устанавливаться работнику на определенный или неопределенный период либо не устанавливаться. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

4.21. Работнику, отработавшему не весь период, за который начисляется фиксированная стимулирующая надбавка, к которой может относиться и надбавка за повышенную сложность или интенсивность работы, выплата производится за фактически отработанное время в учетном периоде.

4.22. Надбавка выплачивается ежемесячно при выполнении следующих условий:

- полная отработка месячной нормы рабочего времени. При неполной отработке месячной нормы рабочего времени надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени;
- своевременное, добросовестное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

4.23. Надбавка выплачивается в половинном от установленного размере в месяц в случаях:

- однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка без применения к работнику дисциплинарного взыскания.

4.24. Надбавка и другие стимулирующие выплаты не выплачивается в случаях:

- однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка, повлекшего применение к работнику дисциплинарного взыскания, либо неоднократных в течение месяца нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения техники безопасности, требований охраны труда;
- неисполнения приказов и распоряжений руководства;
- отсутствуют показатели эффективности деятельности конкретного Работника за отчетный период (для работников, которым определены показатели эффективности).

- выплата надбавок и других стимулирующие выплат производится с учетом Понижающих коэффициентов, применяемых к итоговой сумме процентов при оценке деятельности работников ДОУ, разработанных в приложениях к данному Положению.

4.25. Условием выплаты надбавок (а также доплат и премий) согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, является трудовой договор (в тех случаях, когда в ДОУ штатным расписанием или локальным нормативным актом предусмотрены эти составляющие заработной платы). Условие может быть как прямым (наименование и размер надбавки указывается непосредственно в трудовом договоре), так и отсылочным (в трудовом договоре указано, что работнику могут устанавливаться надбавки в соответствии с локальными нормативными актами и штатным расписанием работодателя). В этом случае работник должен быть ознакомлен с локальным актом под личную подпись.

4.26. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Работникам могут выплачиваться единовременные вознаграждения (премии).

4.28. Единовременные поощрения не относятся к системам оплаты труда и выплачиваются на основе общей оценки труда данного работника. Выплата премий является не обязанностью работодателя, а его правом. Работодатель руководствуется субъективной оценкой и не имеет никаких обязательств перед работниками по выплате премий. Работники не вправе предъявлять какие-либо требования относительно выплаты премий.

4.29. Выплата единовременных вознаграждений (премий) осуществляется из средств экономии фонда заработной платы, а также из внебюджетных средств в соответствии с действующим законодательством в связи со следующими событиями:

Основание для выплаты единовременного вознаграждения (премии)	Категория работников	Размер доплаты (в рублях)
За стаж непрерывной работы в данном учреждении • 10 лет • 20 лет • 30 лет и более	Сотрудник ДОУ	• 3000 • 5000 • 7000
Юбилейные даты; • 50 лет • 55 лет • 60 лет и более (кратные 5-и)	Сотрудник ДОУ	• 3000 • 5000 • 7000

Общероссийские государственные и профессиональные праздники	Сотрудник ДОУ	от 500
К свадьбе	Сотрудник ДОУ	5000
В связи с выходом на пенсию - Стаж работы в учреждении от 1 до 5 лет - Стаж работы от 5 и более лет	Сотрудник ДОУ	5000 10 000

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплаты, надбавки, премий или ее лишение

5.1 Размеры выплат стимулирующего или поощрительного характера работнику могут быть уменьшены по причине:

- в случае сокращения фонда надбавок и доплат ДОУ – до 100%
- в случае работы ДОУ в режиме работы без детей (применительно для всех категорий работников) – до 50%
- на время отсутствия Работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, всех видов отпусков до 100%
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – 100%
- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности- от 25%
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%
- нарушения педагогической этики – от 20%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – до 100%
- детского травматизма по вине работника – 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы -от 30%
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – от 20%
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%
- в случае неисполнения приказов и распоряжений руководства от 20%
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 30%
- выполнения задач и мероприятий годового плана не в полном объеме – от 30%
- нарушение профессиональной этики - от 20%

6. Заключительные положения.

6.1. В соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными актами, действующими на территории Российской Федерации, не ограничено право работодателя совместно или с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организацией ДОУ) на выбор способа и порядка дополнительного материального стимулирования работника, определения размера доплат и надбавок.