



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
(ГБДОУ детский сад № 43 Невского района Санкт – Петербурга)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 43 Невского
района Санкт – Петербурга
Протокол № 1 от 12.01.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

_____/О.В. Козловская/
Приказ № 4 от 12.01.2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 43 комбинированного вида
Невского района Санкт -Петербурга

Санкт - Петербург
2026 год

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 43), повышения материальной заинтересованности отдельных работников и коллектива в целом, в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в ГБДОУ № 43 разработано Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Закон СПб от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Постановление Правительства СПб от 08.04.2016 № 256 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Приказ Минобрнауки РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт – Петербурга от 05 июля 2019 года № 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» (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Постановление Правительства Санкт – Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (с изменениями и дополнениями на настоящее время);
- Устав ГБДОУ № 43;
- другие нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.4. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации при оплате труда;

- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий, работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.5. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы ГБДОУ и максимальным размером не ограничивается.

1.6. Тарифные ставки и оклады работников устанавливаются в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки с учетом повышений, установленных законодательством РФ, и являются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников.

1.7. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.8. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется руководителю образовательного учреждения и Комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат ГБДОУ детского сада № 43 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Комиссия).

1.9. Виды и размеры доплат, надбавок и премий могут пересматриваться и быть изменены по решению руководителя ГБДОУ как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения в зависимости от результатов труда работника.

1.10. Материальное стимулирование специалистов, служащих и рабочих Образовательного учреждения не является обязательной составной частью оплаты их труда, а выступает в качестве дополнительной стимулирующей выплаты к заработной плате при наличии средств в Образовательной учреждении. Основанием является приказ руководителя.

1.11. Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Начисление доплат, надбавок и премий производится в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, а также в денежном выражении, премия в денежном выражении.

1.13. Положениями используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, а также выплата до уровня минимального размера оплаты труда;
- носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер);
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников при выполнении наиболее сложной работы, за высокое качество работы, напряженность, эффективность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей;
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Цель материального стимулирования

2.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в

проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

2.2. Цель предоставления материальной помощи направлена на повышение социальной защищенности работников, создание у них ощущения заботы со стороны учреждения, оптимизация условий для качественного исполнения каждым членом коллектива служебных обязанностей и трудовых функций.

3. Источники формирования фонда материального стимулирования

3.1. Расходы на стимулирующие выплаты производятся за счет общего фонда заработной платы труда работников и надтарифного фонда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников финансирования. Таким образом, источниками формирования поощрительного фонда ГБДОУ № 43 являются: фонд надбавок и доплат, экономия фонда заработной платы, отчисления от доходов по оказанию дополнительных платных услуг и иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

3.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 3.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБДОУ № 43 за счет средств бюджета Санкт-Петербурга. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается согласно распоряжению главнораспорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

3.3. Фонд оплаты труда работников, оказывающих дополнительные платные образовательные услуги, складывается из должностного оклада работника, оказывающего платные услуги, устанавливаемого согласно тарификации и надбавок, доплат, премий за интенсивность и напряженность в работе, но не превышая 59,6% от дохода (в том числе административные вознаграждения администраторов (не более 15% от дохода), заработная плата которых устанавливается согласно тарификации и надбавок, премий, доплат за интенсивность и напряженность в работе).

4. Виды материального стимулирования

4.1. В образовательном учреждении вводятся следующие виды материального стимулирования:

- компенсационные выплаты;
- доплата за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам аттестации рабочих мест;
- стимулирующая выплата за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников;
- премирование;
- материальная помощь.

4.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) работникам производится из ФНД и устанавливаются в пределах утвержденного ФНД.

4.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях.

4.4. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год).

4.5. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки определяется руководителем Образовательного учреждения и утверждается приказом.

5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера являются дополнительными мерами социальной поддержки работников государственных учреждений; их назначение, периодичность и

размер определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Ежемесячная выплата молодым специалистам	В соответствии с законодательством	Работа в учреждении
Ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) – молодым специалистам составом педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками	50 % от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге	Работа в учреждении
Денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников	2,5 базовой единицы	1 раз в 5 лет, если государственное учреждение является основным местом работы
За работу в выходные и праздничные дни (ст. 149, 153 ТК РФ);	от 10 до 100% от должностного оклада	Работа в выходные и праздничные дни
За работу в тяжелых, вредных и опасных условиях по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК РФ)	согласно результатам СОУТ	Результат аттестации рабочих мест

6. Доплаты и надбавки

6.1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За расширение зоны обслуживания, дежурство в выходные и праздничные дни	10% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Ремонт учреждения	от 10 до 20% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Уборка снега и листьев, покос травы, благоустройство территории	от 10 до 20% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Уборка помещений и территории ГБДОУ после ремонтных работ	от 1000 до 5000 рублей	Активное участие работника в данных работах

6.2. Надбавки

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Для педагогических работников		

Замещение педагогических работников на время болезни, учебного отпуска основного работника, а также при наличии свободных вакансий - от 3 до 5 смен в месяц - от 5 до 8 смен в месяц - более 8 смен в месяц	2000 рублей 3000 рублей 5000 рублей	Качественное выполнение должностных обязанностей. Отсутствие нареканий со стороны руководителя
Процент посещаемости воспитанниками группы: - более 80%	от 2500 до 3500 рублей	Ежемесячный анализ системы АИСКРО
Подготовка и участие в открытых мероприятиях для педагогических работников, конкурсах (районного, городского, регионального и всероссийского уровня)	от 1000 до 5000 рублей	Активное участие работника в данных работах
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям. Изготовление печатных и электронных материалов (газет, листовок, буклетов, и т.п.) в том числе к праздникам и открытым мероприятиям, в рамках сетевого взаимодействия	от 1000 до 3000 рублей	Активное участие работника в данных работах
Победа в конкурсах - районного уровня - городского или регионального уровня - всероссийского уровня	5000 рублей 10000 рублей 15000 рублей	Звание победителя, лауреата или дипломанта конкурса
При награждении Благодарностью Администрации Невского района, Почетной грамотой, нагрудным знаком и т.д. Правительства Санкт-Петербурга, Министерства просвещения РФ	от 5000 до 10000 рублей	Получение награды
Работа в Консультационном центре «Академия родительства»	от 1000 до 3000 рублей	Участие работника в оказании психолого-педагогической помощи, предоставление отчетной документации
Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ГБДОУ, выполнение поручений руководителя	от 1000 до 2000 рублей	Участие работника в данных мероприятиях
Дополнительная общественная нагрузка: - работа в Совете по питанию; - в Комиссии по распределению стимулирующих выплат; - с организациями-партнерами в рамках сетевого взаимодействия	от 1000 до 3000 рублей	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Ведение документации без замечаний. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Для служащих и рабочих		
Для помощников воспитателей за помощь в работе с воспитанниками во	2000 рублей	Качественное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со

время периода адаптации (сентябрь - октябрь) в группах раннего и младшего возраста		стороны руководителя
Замещение помощников воспитателей на время болезни, учебного отпуска основного работника, а также при наличии свободных вакансий: - от 3 до 5 смен в месяц; - от 5 до 8 смен в месяц; - более 8 смен в месяц	1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей	Качественное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя
Предоставление замены питания в соответствии с дополнительным меню для детей с аллергическими заболеваниями (для работников пищеблока)	от 1500 до 5000 рублей	Участие работника в данных работах. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Предоставление питания в соответствии с 2 и более меню в соответствии с возрастом воспитанников (для работников пищеблока)	от 2000 до 5000 рублей	Участие работника в данных работах. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Прохождение проверки контроля соблюдения санитарно-гигиенических норм, режима питания воспитанников и т.д. (для сотрудников пищеблока и помощников воспитателей)	от 1000 до 2000 рублей	Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Пошив и ремонт костюмов для проведения праздников и досугов воспитанников	от 5 до 35% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах
Подготовка учреждения к проведению мероприятий (семинары, конкурсы, Дни открытых дверей и т.д.)	от 1000 до 5000 рублей	Активное участие работника в данных работах
При награждении Благодарностью Администрации Невского района, Почетной грамотой, нагрудным знаком и т.д. Правительства Санкт-Петербурга, Министерства просвещения РФ	от 5000 до 10000 рублей	Получение награды
Дополнительная общественная нагрузка: - работа в Совете по питанию Работа в комиссиях по: - бракеражной комиссии; - охране труда; - по инвентаризации; - по списанию	от 5 % до 50% от должностного оклада	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Ведение документации без замечаний. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ГБДОУ, выполнение поручений руководителя	от 1000 до 2000 рублей	Участие работника в данных мероприятиях
Для административного персонала		
За ведение Государственного заказа	от 10 до 80% от должностного оклада	Отсутствие нареканий со стороны руководителя контролирующих органов
- За экономию и рациональное распределение финансовых средств Учреждения; - За ведение работы по планированию финансово-хозяйственной	от 10 до 80% от должностного оклада	Отсутствие нареканий со стороны руководителя контролирующих органов

<p>деятельности учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Обоснования и отчеты о показателях учреждения по ПФХД; - За своевременную и качественную подготовку сведений по дополнительным запросам; - За внедрение и освоение новых программных продуктов по ведению бухгалтерского учета; - За выполнение работ с нерегламентированным расчетным контролем; - За ведение аукционной документации на поставку товаров и выполнение работ по дополнительным выделенным средствам (для работников бухгалтерии ГБДОУ) 		
Ведение воинского учета	от 10% до 15% от должностного оклада	Своевременная сдача отчетов. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов
Ведение работы по охране труда	от 5% до 30% от должностного оклада	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Организация работы по ГО и ЧС в учреждении	от 5% до 30% от должностного оклада	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
<ul style="list-style-type: none"> - Сопровождение официального сайта ГБДОУ; - Сопровождение официальной страницы ГБДОУ в социальной сети ВКонтакте (Госпаблик); - Сопровождение официальной страницы ГБДОУ в национальном мессенджере МАХ 	от 10% до 70% от должностного оклада	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
<p>Дополнительная общественная нагрузка:</p> <p>Работа в комиссиях по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - бракеражной комиссии; - охране труда; - по инвентаризации; <p>по списанию</p>	от 5 % до 50% от должностного оклада	Эффективное и своевременное выполнение данного вида работ. Ведение документации без замечаний. Отсутствие нареканий со стороны контролирующих органов.
Ведение документации по медицинскому обследованию сотрудников, личные медицинские книжки	от 10% до 30% от должностного оклада	Активное участие работника в данных работах

<ul style="list-style-type: none"> - за своевременность и качество представления отчетов, справок и других сведений; - за своевременную и качественную подготовку сведений по дополнительным запросам; - за внедрение и освоение новых программных продуктов; - за участие в разработке локальных нормативных актов 	от 10 до 30% от должностного оклада	Отсутствие нареканий со стороны руководителя контролирующих органов
При награждении Благодарностью Администрации Невского района, Почетной грамотой, нагрудным знаком и т.д. Правительства Санкт-Петербурга, Министерства просвещения РФ	от 5000 до 10000 рублей	Получение награды
Участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж ГБДОУ, выполнение поручений руководителя	от 1000 до 2000 рублей	Участие работника в данных мероприятиях

7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

7.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности, за отчетное полугодие на основании подтверждающих документов, представленных в форме портфолио (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.).

7.3. Количество полученных работниками баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии ГБДОУ № 43 и фиксируется в Итоговой оценочной ведомости, с которой работник знакомится под личную подпись.

7.4. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущей месяц.

8. Премии

8.1. Премирование работников ГБДОУ № 43 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (к Дню дошкольного работника, к 8 Марта и т.д.) либо по окончании отчетного периода (за месяц, квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 43 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения. При премировании работников к праздничным датам учитывается их стаж работы в учреждении. Данные премии утверждаются приказом руководителя Образовательного учреждения и не согласуются Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Премия к юбилейным датам начиная с 50 - летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет выплачивается в размере 5000 (пяти) тысяч рублей.

8.3. Премии сотрудникам, которые находятся на испытательном сроке, выплачиваются в зависимости от результата работы по решению руководителя в зависимости от количества

отработанного времени.

8.4. При премировании работников по итогам года работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада только за фактически отработанное время.

8.5. При определении размера премии по итогам года учитываются работа сотрудника в летний период, количество больничных листов и учебных отпусков.

8.6. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

8.7. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ № 43 по должностям согласно штатному расписанию.

8.8. Решение о премировании заведующего ГБДОУ № 43 принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

8.9. Размер премии согласуется с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

8.10. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

8.11. Работники – внешние совместители – могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

8.12. При определении размера премиальных выплат учитываются следующие критерии и показатели:

- отношение к проведению значимых для учреждения мероприятий;
- участие в общественной жизни учреждения;
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- организация деятельности, способствующей существенному росту достижений воспитанников;
- качественное и оперативное выполнение поручений руководителя;
- осуществление экспериментальной и исследовательской работы;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;
- организация деятельности по развитию системы взаимодействия с родителями воспитанников и сетевыми партнерами.

9. Материальная помощь

9.1. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работнику денежной суммы сверх размера заработной платы. Материальная помощь предоставляется работникам ГБДОУ № 43 для решения неотложных задач, связанных со здоровьем, заботой о близких, воспитанием, обучением и оздоровлением детей, жилищными условиями и другими социально значимыми мероприятиями, а также в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение работников.

9.2. Материальная помощь может быть целевой и нецелевой. Целевая материальная помощь предоставляется на оплату определенных расходов работника. Нецелевая материальная помощь предоставляется для общего улучшения материального положения. В случае выделения целевой материальной помощи работник предоставляет в учреждение документы, подтверждающие целевое использование денежных средств. При предоставлении нецелевой материальной помощи такие документы не требуются.

9.3. Оказание материальной помощи работникам есть право, а не обязанность администрации и зависит от материального положения учреждения.

9.4. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работника, его должности и квалификации.

9.5. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам

по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- рождение ребенка;
- для приобретения дорогостоящих медикаментов или оплаты экстренных медицинских услуг;
- в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников;
- в связи с вступлением в брак;
- дорогостоящее (свыше 10000-00 рублей) повышение квалификации работником, если результаты обучения будут непосредственно использованы в профессиональной деятельности работника в ГБДОУ № 43.

10. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение

- 10.1. Дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям (– до 100%);
- 10.2. Детский травматизм по вине работника (– до 100%);
- 10.3. Нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей (– до 100%);
- 10.4. Низкая исполнительская дисциплина (– до 80%);
- 10.5. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы (– до 100%);
- 10.6. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (– до 50%);
- 10.7. Наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников (– до 100%).
- 10.8. Нарушение Кодекса этики и служебных отношений (– до 30%);
- 10.9. Доказанные факты коррупционных проявлений (– до 100%).

