

Утверждено
Приказ _____ от _____
Заведующая МКДОУ д/с «Колобок»
_____ Т.А.Кирпиченкова

Согласовано
председатель профкома
_____ В.П.Нестерова

Положение о порядке установления премий и материальной помощи
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Колобок» г.Слободской Кировской области.

1. Общие положения.

1.1. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально-экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров, используемые в ДОУ. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемирный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДОУ по реализации уставных целей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материальной помощи и премиальных выплат, разрабатывается администрацией ДОУ и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

2.1. Выплаты материальной помощи производятся при наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению.

2.2. Материальная помощь выплачивается работникам подавшим заявление об оказании материальной помощи, право определения конкретного размера выплаты предоставляется заведующей МКДОУ д/с, с учетом мнения председателя профкома.

Руководителю и сотрудникам может предоставляться материальная помощь за счет средств городского бюджета от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников.

Руководителю выплачивается материальная помощь в размере оклада один раз в год при наличии средств на оплату труда.

3. Порядок и условия выплаты премий.

3.1. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДОУ. В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

3.2. Приказом заведующего дошкольного учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных результатов.

3.3. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников ДОУ осуществляется приказом заведующего ДОУ. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

3.4. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы ДОУ в течении определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников ДОУ приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.

3.5. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений руководителей структурных подразделений. Премии максимальными размерами не ограничены.

3.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

3.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

3.8. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год.

4. Показатели премирования.

Профессиональные праздники:

- день дошкольного работника;

- 8-е марта, 23-е февраля;

- юбилей учреждения, сотрудников 50 лет, 55 лет, 60 лет;

- звание лучший по профессии (дошкольный работник);

- присуждения премии администрации города Слободского;

- за подготовку учреждения к учебному году;

- качественная уборка помещений;

- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, областных, городских, районных.

- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- создание условий для воспитательно – образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений, участков);
- участие в разработке и реализации утвержденной образовательной программы;
- разработка и реализация новых педагогических технологий. Постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города и участие в других мероприятиях ДООУ по распространению опыта работы;
- за разработку и реализацию проектной деятельности;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно – образовательного процесса ДООУ (итоги смотров – конкурсов, авторских проектов и др.);
- образцовая организация детского питания, его разнообразие;
- внешний вид поваров, рабочей кухни, кладовщика, мл. воспитателя;
- сотрудничество и взаимодействие с родителями;
- активное участие в массовых мероприятиях, субботниках, работа по благоустройству территории;

5. По итогам работы за весь год.

5.1. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности ДООУ на заседании комиссии при руководителе, при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

5.2. Вознаграждение за общие результаты по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

5.3. Размер вознаграждений может быть увеличен на:

- на 25% работникам, отмеченным в отчетном году правительственной наградой;
- на 20% работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
- на 15% работникам, не имеющим больничных листов в отчетном году.

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- на рушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима -50%;
- Нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности -50%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей -100%;
- нарушения педагогической этики – до 50%;

- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно –образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 100%;
 - детского травматизма в ДООУ – 100%;
 - халатного отношения к сохранности материально – технической базы -50%;
 - небрежного отношения к ведению рабочей документации – 20%;
 - отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;
 - в случае роста детской заболеваемости детей – до 50%;
 - несоблюдения выдачи нормы питания – до 100%;
 - несовременного обеспечения сменяемости белья – до 30%;
 - несовременного списания имущества до – 30%;
 - невыполнения задач и мероприятий годового плана – до 30%;
 - при нарушении больничного режима – до 30%;
- 6.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:
- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
 - умышленной порче и потере государственного имущества;
 - систематического нарушения этики;
 - недобросовестного отношения к работе.
- 6.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.
- 6.4. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.