

Принято на общем собрании
трудоого коллектива МКДОУ
детского сада «Солнышко»
протокол № 1 от 20.09.2018

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий /
МКДОУ детского сада «Солнышко»
Ю.А. Скрыбина
«20» сентября 2018 г.

(Приказ № 59 от 20.09.2018)



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» г. Яранска Кировской области

г. Яранск
2018 год

1. Общая часть.

- 1.1. Положение о премировании сотрудников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Солнышко» г. Яранска Кировской области (далее ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.135), Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, 43, 54), согласно Устава МКДОУ детского сада «Солнышко», Коллективному договору МКДОУ детского сада «Солнышко», Правилам внутреннего трудового распорядка МКДОУ детского сада «Солнышко» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.4. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников ДОУ, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.
- 1.5. Положение о премировании работников ДОУ разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.
- 1.6. Выплата премии работникам образования облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива ДОУ и принимаются на его заседании.
- 1.8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

- 2.1. Денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.2. Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия премирования.

- 3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.
- 3.2. Премирование работников ДОУ проводится по итогам работы при наличии средств в фонде заработной платы.
- 3.3. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий ДОУ. Распределение конкретного фонда премирования работников и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией.
- 3.4. Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДОУ оформляет приказом.

3.5. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

3.6. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка ДООУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.7. Премия выплачивается одновременно с заработной платой.

3.8. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра) представляет заведующему ДООУ докладную (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3.9. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Показатели и размеры премий.

4.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- активное участие в методических, административно – хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в ДООУ;
- работа без больничных листов;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- бережное отношение к имуществу ДООУ.

4.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования
Заведующий хозяйством	– своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; – высокое качество организации и проведения ремонтных работ; – обеспечение выполнения требований пожарной и

	электробезопасности, охраны труда; – работа без больничных листов; – своевременная отчетность; – качественное ведение документации; – грамотное руководство МОП; – контроль за качеством поставляемых продуктов; – работа с поставщиками; – увеличение объема работы.
Педагогический состав	– активное участие в областных и районных конференциях, районных методических объединениях; – разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; – выполнение коррекционно – развивающей работы с детьми; – личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т. д.); – плодотворное творческое взаимодействие с родителями; – высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости; – превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц; – Отсутствие обоснованных жалоб; – Работа без больничных листов; – Увеличение объема работы; – Возрастная трудность (ясли);
Обслуживающий персонал	– строгое соблюдение САНПиН; – личный творческий вклад в оснащение развивающей среды; – стабильно низкий процент заболеваемости; – работа без больничных листов; – превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц; – сохранность оборудования и инвентаря; – отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям; – качественное содержание групп; – увеличение объема работы;
Старшая медсестра	– общее снижение заболеваемости воспитанников; – качественное и своевременное проведение

- | |
|---|
| просветительской работы;
– своевременное и качественное предоставление отчётов;
– контроль за санитарным состоянием ДОУ;
– качественное ведение документации;
– соблюдение норм и требований по организации питания;
– отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям;
– увеличение объёма работы;
– сохранность имущества; |
|---|

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

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т. д.);
- недобросовестном отношении к работе.