

Согласовано:

Председатель ПО
МКДОУ ЦРР- ДС №36
«Ласточка»г.Светлоград
Малахова А.А. Малахова

Утверждено:

Приказ № 59 от 30.12.2022 г.
Заведующий МКДОУ ЦРР-ДС
№36«Ласточка»г.Светлоград
В.К.Подорожко В.К.Подорожко



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и других видах материального
поощрения сотрудников муниципального
казенного дошкольного образовательного
учреждения центра развития ребёнка- детского
сада № 36 «Ласточка» г.Светлоград

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативе при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества обучения и воспитания, закрепление в учреждении высококвалифицированных педагогических кадров и распространяется на все категории работников ДОУ за счет и в пределах заработной платы.

1.2. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ от 21.12.2001г. (ст. 144 – 154; 282- 288; 333)
- Закона РФ «Об образовании» (ст.32,43,54)
- Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования;
- Устава МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград.

1.3. Положение разрабатывается администрацией МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград совместно с профсоюзным комитетом, и согласовывается с трудовым коллективом, утверждается на общем собрании трудового коллектива.

1.4 Премирование (стимулирующая выплата) работников производится:

- по итогам заседания специальной комиссии, состоящей из членов профкома и администрации ;
- выплачивается на основании приказа заведующего ДОУ;
- начисляется за фактически отработанное время – за учебный год, полугодие, квартал, месяц.

1.4.1. Выплата премии, поощрения, надбавки работников Учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.4.2. Выплачиваются премии работникам Учреждения, внешним совместителям премии не выплачиваются.

1.5. Администрация и профком вправе вносить в Положение дополнения и уточнения на основе взаимной договоренности.

1.6. Срок действия данного Положения не ограничен.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА.

Источниками формирования поощрительного фонда МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград являются:

- экономия фонда заработной платы;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу, действующему законодательству РФ.

3. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ.

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом Учреждения и оформляются протоколом. Доплаты устанавливаются Учреждения.

3.2. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются на заседании комиссии по премированию и оформляются протоколом.

3.3. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам Учреждения на основании приказа заведующей.

3.4. Материальное поощрение, выплата доплат руководителю Учреждения осуществляется на основании приказа Отдела образования Петровского городского округа.

3.5. Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.6. Администрация и профсоюзный комитет обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем сотрудникам.

3.7. Доплаты, надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливается на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель.

3.8. Размеры всех материальных выплат могут определяться в конкретной денежной сумме или в процентном отношении к ежемесячной заработной плате.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ:

4.1. Компенсационные доплаты производятся в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда:

- как в % отношении, так и в конкретной денежной сумме .
- конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по согласованию с работником с учетом объема дополнительной работы:
- за совмещение профессий;
- за расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00 утра): 35% от ставки.
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии –20%;
- помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций - 30%.

4.2. Показатели премирования:

- единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских, краевых и всероссийских.
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников или учреждения;
- в связи с профессиональным праздником;

- за качественную подготовку к новому учебному году;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей:

Группа	Процент посещаемости	Процент премии
ясельная	75%	3%
младшая	80%	3%
средняя	85%	3%
старшая	90%	3%
подготовительная	90%	3%

- стабильно низкий процент заболеваемости детей:

Группа	Заболеваемость	Процент премии
ясельная	25%	5%
младшая	20%	5%
средняя	15%	5%
старшая	10%	5%
подготовительная	10%	5%

- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края, России и участие в других мероприятиях МКОУ по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МКДОУ (итоги смотров- конкурсов, авторских проектов);
- образцовая организация детского питания;
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за год.

4.3. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год при наличии экономии фонда заработной платы.

4.4. Размер поощрения каждого работника по итогам года определяется в соответствии с выплаченной заработной платой за календарный год, непрерывным стажем, а также конечным результатом работы. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается время работы в МКДОУ и других образовательных учреждениях.

При выплате вознаграждений не учитываются:

- Выплата по итогам предыдущего года;
- Оплата больничных листов;
- Премии, носящие разовый характер;
- Зарплата за время учебного отпуска;

- Выплата из фонда материального поощрения на оказание единовременной помощи;
- Пособие по рождению и уходу за ребенком;
- Оплата очередного отпуска;
- Персональные надбавки.

4.6. Размер вознаграждения может быть увеличен на 25% работникам, не имеющим больничных листов в отчетном году;
10% работникам, имеющим больничный лист сроком не более 10 календарных дней;
15% работникам, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

4.7. Единовременная материальная помощь работникам (ст. 287 ТК РФ) оказывается на основании заявления:

- В связи с тяжёлым материальным положением;
- В связи с тяжёлой болезнью;
- В связи со смертью близких.

Материальная помощь выплачивается работнику в размере должностного оклада.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ:

5.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов работы с семьями;
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья;
- несвоевременного обеспечения продуктами питания, сдачи тары и списания имущества.

5.2. Вознаграждение не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере имущества МКДОУ;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

5.3. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

