

Согласовано:
Председатель муниципальной профсоюзной организации Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22 общеразвивающего вида»
« 13 » 2016 г.



Утверждаю:
Заведующая Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22 общеразвивающего вида»



« 13 » 2016 г.
С.Н.Кокорова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 22 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22 общеразвивающего вида» (далее – МКДОУ) в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально - технической базы, повышения качества учебно - воспитательного процесса, а так же для закрепления в МКДОУ высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МКДОУ за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам единовременных денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя минимальный должностной оклад, установленный Положением по оплате труда работников МКДОУ, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и компенсационные выплаты, произвольные работникам в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных.

1.5. МКДОУ самостоятельно устанавливает работникам премии за качество в обучении, в воспитании и выполнении работ в пределах функциональных обязанностей.

1.6. Установление заработной платы работников МКДОУ, в том числе надбавок и доплат к минимальным должностным окладам работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции МКДОУ, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

2. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Показателями премирования являются положительные результаты работы за отдельно взятый период. Максимальный размер премии не ограничивается (в пределах фонда оплаты труда).

2.2. Разовая премия может выплачиваться работникам на основании ходатайства профсоюзного комитета, администрации МКДОУ:

- за многолетний добросовестный труд;
- по итогам воспитательно-образовательной работы (за квартал, полугодие, год);
- за достижения в профессиональной деятельности;
- за внедрение новых форм и методов обучения;

- за участие в разработке базовых локальных и нормативно-правовых актов МКДОУ;
 - за персональное участие педагогических работников и специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах, открытых занятиях на краевой и районном уровне с целью презентации и обмена педагогического опыта;
 - за победу в федеральных, краевых, районных мероприятиях;
 - за систематическое и качественное участие в детских праздниках, открытых мероприятиях МКДОУ;
 - за укрепление учебно-материальной базы, эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов и других сотрудников МКДОУ; сохранность имущества;
 - в честь государственных и профессиональных праздников (День дошкольного работника, День учителя, 8 марта, 23 февраля);
 - к знаменательным юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 - летию);
 - в связи с уходом на пенсию, по итогам работы за учебный или календарный год (для сотрудников, проработавших в МКДОУ не менее девяти месяцев);
 - за участие в благоустройстве территории МКДОУ, в косметическом ремонте МКДОУ;
 - за активную работу профкома в поддержке творческой инициативы работников.
- 2.3. Премии могут выплачиваться работникам административных и хозяйственных служб МКДОУ:
- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов МКДОУ;
 - участие в подготовке и проведении выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности МКДОУ;
 - качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

3. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ ПРЕМИИ ИЛИ ЛИШЕНИЕ

3.1. Размеры премии могут быть **уменьшены по причине:**

- ошибок в ведении рабочей документации – 15 %;
- отсутствия результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за питание детей в МКДОУ) – 25 %;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка – 25 %;
- нарушений санитарно-эпидемиологического режима – 25 %;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – 25 %;
- при высокой заболеваемости детей – до 25 %;
- нарушений техники безопасности, пожарной безопасности – 50 %;
- нарушений инструкций по охране жизни и здоровья детей – 50 %;
- отсутствия взаимопонимания, конфликтной ситуации – до 50 %;
- нарушений работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество УВП) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 75 %;
- некачественного приготовления пищи – до 25 %;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 25 %;
- несвоевременного обеспечения продуктами питания – до 25 %;
- за детский травматизм по вине работника – 100 %.

3.2. Премия **не выплачивается полностью:**

- работникам МКДОУ при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде);
- совместителям;
- за детский травматизм по вине работника – 100 %;
- работникам МКДОУ, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

4.1. Премия работникам МКДОУ устанавливается с учетом мнения профкома по приказу заведующего в пределах фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы в соответствии с показателями премирования.

4.2. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

4.3. Премии начисляются за фактически отработанное время.

4.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5. 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, старший воспитатель или начальник хозяйственного отдела представляет заведующему МКДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующего МКДОУ с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5. ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

5.1. Денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДАННОГО ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Срок действия данного положения не ограничен.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.

д.

7.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения МКДОУ.

