

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»



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 одновременных 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.


