

СОГЛАСОВАНО
с первичной профсоюзной
организации МДОУ
протокол от 22 января 2021 г. № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего МДОУ
«Детский сад №1 «Ручеек»
г. Новоузенска Саратовской области»
от 25 января 2021 г. № 9

Положение
о премировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1 «Ручеек» г. Новоузенска Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Ручеек» г. Новоузенска Саратовской области» (далее МДОУ) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральный закон 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно Уставу МДОУ, Коллективному договору, Правилам внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 1» г. Новоузенска Саратовской области».

1.2. Положение о премировании и надбавках введено с целью усиления материальной заинтересованности, стимулирования и материального роста, развития творческой инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МДОУ «Детский сад №1 «Ручеек» г. Новоузенска Саратовской области», и принимаются на его заседании.

1.4. Срок действия данного Положения не ограничен. Действует до принятия нового.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.6. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач

1.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

1.8. Фонд материального стимулирования формируется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой МДОУ. При этом материальное стимулирование может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

2. Виды премий и порядок премирования.

2.1 Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

2.2. Для реализации поставленных целей в детском саду вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей;
- награждение Почетной грамотой детского сада.
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования Саратовской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ;
- ходатайство о присвоении почетного звания.

3. Условия премирования

3.1. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора четкое,

своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)
- отсутствие замечаний от контролирующих органов;
- работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса и не зависит от стажа.

4. Показатели премирования.

При определении размера премии учитываются следующие показатели

- выполнение особо важной для детского сада работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в детском саду, городе;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за него не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в районе, городе и т.д.)
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, смотрах и прочих мероприятиях, организуемых как в детском саду, так и за его пределами (в городе, области и т.д.)

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии.

Премии сотрудникам МДОУ не устанавливаются при наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания. Размер премии устанавливается меньше максимальной величины в случаях, когда имеется:

- 5.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 5.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 5.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 5.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 5.6. Детский травматизм по вине работника.
- 5.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и другое.
- 5.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

5.9. Пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях детского сада и на других уровнях.

5.10. Наличие ошибок в ведении документации.

5.11. Отсутствие результатов в работе с родителями воспитанников (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются заведующим в индивидуальном порядке в каждом случае.

6. Премии не выплачиваются:

- уволенным работникам;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске.