

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя

«*10*» *декабря* 20*19* г.
Гузеева А.А.

Протокол ПК № *1* от «*10*» *декабря* 20*19* г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д/с № 23 г. Ставрополя

«*10*» *декабря* 20*19* г.
Володина Т.В.

Положение

о премировании работников МБДОУ детского сада № 23 города Ставрополя

1. Общие положения

Настоящее положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, их социальной защищенности. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ д/с № 23, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Положение разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, коллективным договором между работниками и работодателем МБДОУ д/с № 23 города Ставрополя, и устанавливает порядок и условия материального поощрения и оказания материальной помощи работникам учреждения.

Сумма выплат стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, определяется учреждением самостоятельно.

Выплаты стимулирующего характера работникам облагаются налогами в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка (кроме материальной помощи по смерти близких родственников).

Размеры выплат работникам минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых ими.

Положение разрабатывается администрацией МБДОУ д/с № 23 и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2. Источники средств для премирования

Премирование осуществляется за счет следующих средств:

- экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

3. Порядок установления премий

Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или его структурным подразделением.

Премирование работников МБДОУ д/с № 23 производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, при наличии оснований и показателей.

Предложения о премировании работников вносят заместители заведующего по УВР, АХЧ и выборный профсоюзный орган.

Окончательное решение о премировании работников принимает заведующий учреждением и оформляет свое решение приказом, в котором указывается размер премии и показатели премирования, в соответствии с Коллективным договором.

Приказом заведующего учреждением могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

Размер премии определяется в индивидуальном порядке заведующим и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Размер вознаграждения не зависит от стажа работы, должностного оклада, объема нагрузки работника. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

4. Показатели премирования

Показатели премирования:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, высокое профессиональное мастерство – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- в связи с юбилеями работников, юбилейные даты – 50, 55, 60 лет – в размере одного должностного оклада;
- в связи с юбилеем учреждения и трудовой деятельности – устанавливается приказом заведующего в индивидуальном порядке при наличии экономии средств, предусмотренных на оплату труда;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений) – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города и участие в других мероприятиях МБДОУ д/с № 23 по распространению опыта работы – от 1000 рублей до 5000 рублей;

- по случаю праздников Нового года, 23 февраля, 8 Марта, Дня Учителя (или Воспитателя) – устанавливается приказом заведующего в индивидуальном порядке при наличии экономии средств, предусмотренных на оплату труда, произведенных с учетом производственных показателей;
- к профессиональным датам – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- премия по итогам работы за месяц – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- премия по итогам работы за квартал – от 1000 рублей до 5000 рублей;
- премия по итогам работы за год – устанавливается приказом заведующего в индивидуальном порядке при наличии экономии средств, предусмотренных на оплату труда;
- за качественную подготовку ДООУ к осенне-зимнему периоду – от 1000 рублей до 1 должностного оклада.

Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются работникам, проработавшим более 6 месяцев.

5. Условия премирования

Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей.

Выплата премий не производится в случаях:

- если работник проработал менее 6 месяцев
- при допущении дисциплинарного проступка и наложении дисциплинарного взыскания;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствия взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи;
- несвоевременного обеспечения сменяемости.

Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;

- нарушении педагогической этики;
- недобросовестном отношении к работе.

Все случаи не премирования рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке в каждом случае.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, на основании расчета экономии фонда оплаты труда, произведенного главным бухгалтером учреждения на определенную дату. Размер вознаграждения определяется исходя из фактического фонда экономии оплаты труда на определенную дату.