

Принято с учетом мнения
профсоюзного комитета
решение от _____ 2020г. № ____
председатель проф. комитета
_____/Н.Е. Глухих /

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ «Детский сад № 2
“Ромашка”»
от «16» сентября 2020 года № 01-17/121
Заведующий _____/Осколкова О.А./

**Положение
о премировании и материальном стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №2 “Ромашка”»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 “Ромашка”» (*Далее – Учреждение*) в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:
- Федеральным Законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Трудовым кодексом, №197-ФЗ/ статья 129 ТК РФ;
 - Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
 - Уставом МБДОУ «Детский сад № 2 “Ромашка”», утвержденного Постановлением администрации Великоустюгского муниципального района от 08.06.2015 № 889.
 - Положением об оплате труда, утверждённого приказом 01-17/118 от 16.09.2020г.
 - Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённых приказом 01-17/39 от 22 апреля 2019 года.
 - Коллективным договором МБДОУ «Детский сад № 2 “Ромашка”» на 2019-2021 годы утверждённый 19 апреля 2019 года.
- 1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, обеспечения высокого качества предоставления муниципальных услуг.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
- 1.4. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием Учреждения.
- 1.5. Выплата премии является мерой поощрения работника за эффективный и добросовестный труд, личный вклад в успешное выполнение производственных задач стоящих перед Учреждением.
- 1.6. Премияльный фонд МБДОУ «Детский сад № 2 “Ромашка”» устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.
- 1.7. Размеры премий могут устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся руководителем, по согласованию с членами комиссии.
- 1.9. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Виды, порядок и условия премирования

2.1. Размер и вид премии определяется приказом заведующего Учреждением, который издаётся на основании решения премиальной комиссии и по согласованию с профсоюзным комитетом. Размер премии предельными размерами не ограничивается.

2.2. В состав премиальной комиссии входят:

- заведующая Учреждением
- заместитель заведующей по воспитательной и методической работе
- председатель профсоюзной организации
- члены коллектива.

Состав комиссии оформляется приказом заведующего Учреждения – 1 раз в год.

2.3. Награждение премией заведующего Учреждения осуществляется на основании приказа управления образования администрации Великоустюгского муниципального района.

2.4. Предложения по конкретным видам и размерам премирования готовятся заведующим Учреждения и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.5. Виды премирования:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почётной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой Управления образования администрации Великоустюгского муниципального района.
- ходатайство о награждении Благодарственным письмом, Благодарностью, Почётной грамотой Главы Великоустюгского муниципального района.
- ходатайство о награждении Почётной грамотой министерства Образования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почётного звания....

2.6. Премииальные выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, учебный год (календарный год) к праздничным и юбилейным датам Учреждения, так и самого работника (денежное - при наличии средств в премиальном фонде). Наименование выплаты Условия осуществления выплаты
Размер выплаты при достижении условий ее осуществления *(в рублях или процентах от 1 до 100 % (в пределах фонда экономии заработной платы).*

Качество работы за определенный период:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников):

- Заместитель заведующей по воспитательной и методической работе за:
 - личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса
 - внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль над ходом учебно-воспитательного процесса.
- Педагогические работники премируются за:
 - качество знаний, умений и навыков воспитанников (по итогам контроля во всех его формах);
 - высокую посещаемость детьми детского сада, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
 - личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
 - разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
 - создание насыщенной разнообразной РППС; (педагогическая целесообразность психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)
 - нетрадиционные, эффективные формы работы с семьей.
- Диетсестра за:
 - высокий уровень контроля над организацией питания в учреждении;
 - отсутствие нарушений по санитарно-эпидемиологическому режиму;
- Заведующий хозяйством премируется за:
 - образцовое состояние складского помещения, прогулочных детских участков, площадок;
 - своевременную подготовку к ремонтным работам, качественный ремонт помещений;
 - за своевременную четкую организацию работ обслуживающего персонала.
- Повара за:
 - образцовое содержание помещений, оборудования;
 - систематическое приготовление блюд высокого качества, эстетически оформленных.
- Младшие воспитатели и прочие работники:
 - образцовое содержание помещений, оборудования, инвентаря;
 - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса;
 - за выдвижение интересных идей, способствующие повышению уровню благосостояния Учреждения, качество воспитательно-образовательного процесса.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.7. Разовые премиальные выплаты

Наименование выплаты Условия осуществления выплаты Размер выплаты при достижении условий ее осуществления *(в рублях или процентах)*.

К юбилейным датам *(55,60,65 лет)*. Размер Достижение работником юбилейных дат Размер премии составляет до 5000 рублей.

- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам. Общероссийский государственный праздник от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*;

- в связи с уходом на заслуженный отдых Достижение работником ухода на заслуженный отдых Размер премии составляет до 5000 рублей;

- в связи с подготовкой и проведением значимого события для всего Учреждения от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*;
- достижение отдельным работником высокого результата в сфере его профессиональной деятельности (аттестация на первую и высшую квалификационную категорию, получения звания Почётный работник общего образования, Почётная грамота Главы Великоустюгского муниципального района...) от 1 до 100% *(в пределах фонда экономии заработной платы)*;
- отсутствие у работника в течение календарного года дней по листу нетрудоспособности от 1 до 50 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*;
- выполнение значимых поручений администрации ДОО от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*.

2.8. Премирование работников Учреждения проводится при наличии средств в фонде оплаты труда.

Предложения о виде и размере премирования работников на рассмотрение комиссии вносит заведующий Учреждением, предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом МБДОУ.

Комиссия изучает материалы, представленные заместителями руководителя, определяет вид и размер премирования работников.

2.9. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, кодекса этики и служебного поведения работников, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие жалоб со стороны родителей *(законных представителей)*;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

9.10. При нарушении трудовой дисциплины *(опоздания на **работу**, прогулы и т. д.)* неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение **работы**, приведение к сбою в **работе** всего трудового коллектива - премия за отчётный период не выплачивается.

9.11. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3. Показатели влияющие на уменьшение премии или лишение

3.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 10%
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима - 20%
- в) нарушение техники безопасности, пожарной безопасности - 50%
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей - 50%
- д) нарушение работником педагогической этики, за низкое качество УВР - 100%
- е) за детский травматизм по вине работника - 100%
- ж) за халатное отношение к сохранности материально-технической базы - 20%
- з) за ошибки в ведении рабочей документации - 10%

- и) за отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация между педагогами и родителями - до 100%
- к) за некачественное приготовлении пищи - до 25%
- л) за несвоевременное обеспечение продуктами питания – до 20%
- м) за распространение в СМИ информации, негативно влияющей на статус ДОУ - до 50%
- н) по итогам различных видов контроля со стороны администрации ДОУ и сторонних контролирурующих организаций – 100%

3.2. Премия не выплачивается полностью:

- работникам Учреждения при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде).

4. Материальная помощь.

За счёт экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, возникновение чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

Материальная помощь оказывается:

а) работникам организации - по решению руководителя, принятому по согласованию с профсоюзным комитетом (с учётом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

б) руководителю организации - по решению управления образования администрации Великоустюгского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.