

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад с. Ивантеевского района Саратовской области»

Принято
на Общем собрании Трудового коллектива
Протокол от 29.08.2013г. № 1

Согласовано:
Председатель Профсоюза
МДОУ «Детский сад с. Бартеневка»
Маслова Е.С. Маслова
Протокол от 28.08.2013г. № 1

Утверждено
Заведующая МДОУ
«Детский сад с. Бартеневка»
Н.Н. Ролькина
Приказ от 30.08.2013г. № 62



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МДОУ «Детский сад с.Бартеневка Ивантеевского района Саратовской области»

2013 г.

1. Общая часть.

1.1. Положение о премировании сотрудников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Бартеневка Ивантеевского района Саратовской области» (далее МДОУ «Детский сад с. Бартеневка») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.135), с федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения» согласно Устава МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» Коллективного договора МДОУ «Детский сад с. Бартеневка», Правилам внутреннего трудового распорядка, устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

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

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МДОУ «Детский сад с. Бартеневка», в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.5. Положение о премировании работников МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

1.6. Выплата премии работникам образования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» и принимаются на его заседании.

1.8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Источником формирования поощрительного фонда МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» является увеличение фонда оплаты труда .

3. Порядок и условия премирования.

3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

3.2. Премирование работников МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» проводится по результатам работы при наличии средств в фонде заработной платы.

3.3. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий МДОУ «Детский сад с. Бартеневка»

3.4. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» оформляет приказом

3.5. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

3.6. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» , четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

отсутствие случаев травматизма воспитанников;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.7. Премия выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно (при наличии денежных средств).

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3.9. 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, представляет заведующей МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» докладную (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Принципы распределения Фонда премирования.

4.1. Из общего фонда премирования 15% выделяется для премирования младшего обслуживающего персонала (МОП).

Эта сумма распределяется среди сотрудников МОП в соответствии с настоящим положением, аналогично распределению премии для иных сотрудников.

4.2. Оставшаяся часть (85% общего фонда премирования) делится пополам.

4.2.1. Одна половина распределяется поровну между всеми сотрудниками (кроме МОП), подлежащих премированию. Это минимальная премия. Минимальная премия может быть уменьшена пропорционально фактическому количеству дней, отработанных конкретным сотрудником за премируемый период. Минимальная премия может быть уменьшена на основании пункта данного положения.

4.2.2. Вторая половина и оставшаяся часть от первой половины (после уменьшения размеров премии отдельным работникам) используется для дополнительного стимулирования сотрудников (кроме МОП)

5. Показатели и размеры премий.

5.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

проявление творчества, инициативы;

активное участие в ремонтных работах по подготовке МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» к новому учебному году;

активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в МДОУ «Детский сад с. Бартеневка»

работа без больничных листов;

большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

бережное отношение к имуществу МДОУ «Детский сад с. Бартеневка»

5.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования
инженер	-своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения; -высокое качество организации и проведения ремонтных работ; -обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; -работа без больничных листов; качественное ведение документации -увеличение объема работы; -стаж работы в ДОУ:
Воспитатели	-активное участие в областных, районных конференциях, методических объединениях; -разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в

	<p>педагогической деятельности;</p> <p>-высокий уровень умений, знаний и навыков детей;</p> <p>-личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);</p> <p>-плодотворное творческое взаимодействие с родителями;</p> <p>-высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не ниже среднегогородского показателя;</p> <p>-превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;</p> <p>-Отсутствие обоснованных жалоб;</p> <p>-Работа без больничных листов;</p> <p>-Увеличение объема работ</p> <p>-Педагогический стаж работы в ДОУ</p>
<p>Специалисты</p> <p>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)</p>	<p>-активное участие в районных методических объединениях; мероприятиях различного уровня;</p> <p>-разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;</p> <p>-высокий уровень умений, знаний и навыков детей;</p> <p>-личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса</p>

	<p>(итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> -плодотворное творческое взаимодействие с родителями; -качество коррекционно-развивающей работы с детьми; -участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в МДОУ, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране); -своевременное и качественное ведение документации; -работа без больничных листов; -отсутствие обоснованных жалоб; -качественная подготовка мероприятий; -содержание в надлежащем виде своего рабочего места; -увеличение объема работы; -стаж работы:
<p>Помощники воспитателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> -строгое соблюдение САНПиН; -личный творческий вклад в оснащение развивающей среды; -стабильно низкий процент заболеваемости - не ниже среднегородского; -работа без больничных листов; -превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;

	<ul style="list-style-type: none"> -сохранность оборудования и инвентаря; -отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям; -качественное содержание групп; -увеличение объёма работы; -стаж работы в ДОУ:
<p>машинист по стирке белья, кастелянша</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Выполнение требований СанПиН; -качественная уборка помещений; территории ДОУ; -своевременное и качественное устранение неполадок; -личный вклад в оснащение ДОУ; -качественное выполнение должностных обязанностей; -отсутствие жалоб; -ответственное отношение к оборудованию; -работа без больничных листов; -корректное поведение с детьми, сотрудниками родителями; -увеличение объёма работы;
<p>Повара</p>	<ul style="list-style-type: none"> -высокое качество приготовления пищи; -строгое выполнение технологии приготовления пищи; -содержание в надлежащем виде рабочего места;

	<ul style="list-style-type: none"> -сохранность оборудования; -качественное выполнение СанПиН; -корректное отношение с сотрудниками; -отсутствие больничных листов; -увеличение объема работы; - отсутствие жалоб;
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> -сохранность здания и оборудования; -оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций; -содержание территории и здания в надлежащем состоянии; -отсутствие жалоб; отсутствие порчи, потери имущества детского сада; отсутствие больничных листов; надлежащее соблюдение трудовой дисциплины; увеличение объема работы;

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%

нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%

нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%

нарушения работником педагогической этики – 10 %

нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчётов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации – 10%

обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%

детского травматизма по вине работника- 100%

халатного отношения к сохранности материально-технической базы -25%

отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%

высокой заболеваемости детей – 25%

некачественного приготовления пищи-25%

6.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

-неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

-систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.);

-недобросовестном отношении к работе.

7. Единовременное премирование

7.1. В случае если часть стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад с. Бартеневка» будет выплачена по тем или иным причинам не полностью допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри учреждения.

7.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего МДОУ «Детский сад с. Бартеневка», в котором указывается конкретный размер этой выплаты

7.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях

- к юбилейным датам 50,55, 60, 65 лет и т.д.

- за педагогический стаж 25,30, 40 лет и т.д.

-за участие сотрудников в конкурсах профмастерства (призеры и победители, участники)- единовременное премирование.

