

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад № 21 «Малышок» города Новоалтайска Алтайского края

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
МБДОУ ЦРР детского сада № 21

Протокол от 16.01.2018 № 21

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ЦРР –
детского сада № 21



Приказ № 06/02 от 19.01.2018

М.В. Свит

Положение
о премировании работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения Центра
развития ребенка – детского сада № 21
«Малышок» города Новоалтайска
Алтайского края

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра
развития ребенка - детского сада №21 города Новоалтайска Алтайского края**

1. Общие положения.

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада №21 города Новоалтайска Алтайского края (далее ДОО) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников ДОО и иными нормативными правовыми актами, регулирующими условия и порядок материального стимулирования работников ДОО.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников ДОО в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы в решении поставленных задач, реализации федерального государственного образовательного стандарта.

1.3. Положение определяет порядок, условия установления и выплаты премии работникам ДОО на основании оценки деятельности каждого работника за отчетный период в соответствии с установленными показателями.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя ДОО.

1.5. Премирование руководителя ДОО производится на основании приказа комитета по образованию Администрации города Новоалтайска.

1.6. Премирование педагогических работников производится из экономии фонда оплаты труда и стимулирования педагогических работников, а административный и обслуживающий персонал ДОО премируется из экономии фонда оплаты труда обслуживающего персонала при ее наличии.

2. Условия премирования работников

2.1. Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствие со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

2.2. Условия премирования работников ДОО являются обязательными для всех:

2.2.1. Строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.2.2. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий и показателей.

2.3.3. Работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов и руководства ДОО.

2.4.3. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.4. Своевременное и качественное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя ДОО, его заместителей.

3. Виды премий

3.1. В ДОО осуществляется текущее премирование и премирование за выполнение особо важных работ, итоговое премирование и премирование к юбилейным датам и праздникам.

3.2. Текущее премирование осуществляется ежемесячно по итогам работы в случае достижения работником высоких показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере до одного оклада, в целях поощрения работников за оперативность, срочность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Итоговое премирование выплачивается всем штатным работникам при наличии экономии средств фонда оплаты труда по непрерывному стажу работы в ДОО. На итоговое премирование работников отводится 40% премиального фонда.

3.5. Премиирование к юбилейным датам и праздникам не зависит от стажа работы и является единым для всех.

Юбилейными датами считаются 50, 55, 60 лет. Премиирование производится приказом заведующего ДОО в размере 50% МРОТ.

Работникам увольняющимся в связи с выходом на пенсию и отработавшим более 5 лет в ДОО выплачивается единовременно 0,5 оклада, отработавшим более 10 лет – одного оклада.

При наличии средств всем работникам выплачивается премия к 23 февраля, 8 Марта, к Дню дошкольного работника и юбилею детского сада

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1. Текущая премия начисляется по результатам работы образовательного учреждения в целом за месяц, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.2. Текущее премирование работника исчисляется исходя суммы премирования с учетом результатов оценки его деятельности в расчетном периоде в соответствии с установленными критериями.

4.3. Текущая премия начисляется работникам пропорционально фактически отработанному времени.

4.4. Премия по итогам работы за год подлежит начислению и выплате за фактически отработанное время работающим в учреждении на конец отчетного года и состоящим в штате по состоянию на 31 декабря отчетного года.

4.5. Не включается в отработанное время:

- пребывание в очередном и дополнительном отпуске;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ начисляется по итогам выполнения работ.

К особо важным и срочным работам относятся работы по обеспечению жизнедеятельности организации в чрезвычайных или аварийных ситуациях, выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными инструкциями работников учреждения, но от которых повышается качество выполнения предоставляемых услуг дошкольным образовательным учреждением.

4.7. Премия начисляется работникам, надлежащим образом, исполнявшим свои обязанности и в соответствии с условиями премирования.

4.8. Выплата премии может производиться единовременно по одному или нескольким основаниям.

4.9. Руководитель ДОО издает приказ о выплатах премии и их размерах работникам на основании аналитической информации о показателях деятельности каждого работника за месяц, являющихся основанием для осуществления выплат на основании представления непосредственного руководителя работника (старшего воспитателя, заместителя заведующего по АХЧ).

4.10. В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий премирования, а также при наличии оснований для снижения премии, руководитель ДОО принимает решение о снижении размера либо невыплате премии на основании Приложения 2 к Положению. Руководитель обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему премии.

4.11. Выплаты премий производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц и учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Приложение 1

Критерии, являющиеся основанием премирования работников ДОО

Педагогические работники		коэффициент
1	Очное участие педагога в муниципальном, региональном мероприятии	от 1,3 до 1,5
2	Участие в субботнике, благоустройстве ДОО	до 1,1
3	Отсутствие замечание при проверке	от 1,3 до 1,5
Административный и обслуживающий персонал		коэффициент
1	Участие в субботнике, благоустройстве ДОО (весна, осень)	1,1
2	Участие в ремонте	1,2
3	Отсутствие замечание при муниципальной проверке	1,2
4	Отсутствие замечание при производственном контроле	1,1

Приложение 2

Критерии, являющиеся основанием для снижения размера премиальных выплат работникам ДОО, или их невыплаты в полном объеме

№ п/п	Критерии	Размер снижения премии
1	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций (выговор)	100% на все виды премирования
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса.	50% текущего премирования
3	Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде	100%
4	Наличие хищений денежных средств и материальных ценностей, установленных вступившим в силу решением суда	100%
5	Травматизм воспитанников по вине работника	100% текущего премирования
6	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100% текущего премирования