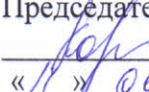


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Костромы «Детский сад № 26»

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ д/с 26

 С.О.Корнева
« 17 » 06 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 26

 Н.В.Воробьева

« 17 » 06 2018 г.

Положение
о материальном стимулировании работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города
Костромы «Детский сад № 26»

Принято на педагогическом совете
Протокол № 4 от « 01 » 06 2018 г.

1. Общие положение

1.1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования работников учреждения и в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», распоряжением Правительства Российской Федерации от 09 июня 1992 года № 1037-р, письмом МО РФ от 09.09.1993 года № 67-М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений образования», письмом МО РФ от 03.03.1995 № 18-М «О формировании средств на установления доплат и надбавок работникам образования», письмом Министерства образования и науки РФ от 26 октября 2004 года № АФ-947 «О рекомендациях «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году», статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения на финансовый год.

2. Виды материального стимулирования, порядок их установления и снятия (снижения)

В целях материального стимулирования работников учреждения применяются следующие виды материального стимулирования:

1. выплаты компенсационного характера
2. выплаты стимулирующего характера;
3. премии;
4. материальная помощь.

1.1. Виды материального стимулирования устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя учреждения персонально по каждому работнику в процентах от должностного оклада работника или в денежной сумме на основании данного Положения и по согласованию с выборным профсоюзным органом. Руководителю учреждения меры материального стимулирования определяются распоряжением начальника Управления образования администрации города Костромы.

2.2. Доплаты и надбавки работникам устанавливаются на учебный год в период составления тарификации.

2.3. Основанием для установления доплат и надбавок работникам на определенный период являются представления, которые готовятся:

- 2.3.1. руководителем учреждения - на заместителей руководителя;
- 2.3.2. старший воспитатель - на воспитателей и других педагогических работников;
- 2.3.3. заместителем руководителя - на обслуживающий персонал.

2.4. Для определения конкретного размера надбавок и доплат в учреждении создается комиссия из администрации учреждения, представителей профсоюзного комитета, трудового коллектива учреждения. Руководитель по своей должности является председателем комиссии.

2.5. Решение о снятии или снижении доплат и надбавок от 50 до 100% принимается руководителем учреждения на основании письменного представления руководителя, курирующего данный вид работ, и отражается в приказе (распоряжении) руководителя.

2.6. Основанием для полного или частичного снятия доплат и надбавок может быть:

2.6.1. не выполнение дополнительных оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника;

2.6.2. письменный отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределение должностных обязанностей.

2.6.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, определенных квалификационной характеристикой.

2.6.4. Нарушение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, Устава детского сада, условий родительского договора.

2.6.5. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка:

- замена одного работника другим без согласования с администрацией

- систематическая недобросовестная передача смены одним воспитателем другому

- потеря рабочего времени в связи с опозданием

- нарушение сроков прохождения медицинского осмотра

- присутствие на работе в нетрезвом виде

- уличение в хищении.

2.6.6. Наличие травмы у ребенка.

2.6.7. Наличие обоснованной жалобы со стороны родителей или лиц их замещающих.

2.6.8. Необоснованный отказ от участия в методических мероприятиях, курсах повышения квалификации.

2.6.9. Совершение прогула либо систематическое отсутствие на рабочем месте.

2.6.10. Нарушение или невыполнение распоряжений заведующего детским садом или вышестоящих органов.

2.6.11. Нарушение педагогической этики в общении с детьми, родителями, коллегами.

2.7. Руководитель учреждения письменно предупреждает работника, не менее чем за два месяца об изменении размера доплат и надбавок в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.8. Работник, имеющий не снятое дисциплинарное взыскание, премированию не подлежит.

Перечень выплат компенсационного характера

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициентов повышения:

а) педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях:

педагогическим работникам, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

воспитателям и старшему воспитателю, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, - до 0,10;

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат

устанавливается на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер выплат по результатам специальной оценки условий труда определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - не менее чем в двойном размере;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - по соглашению сторон трудового договора с учетом объема или содержания выполненной работы до 300%,

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

Наименование видов работы	Размер выплаты
За работу в рамках социального партнерства в части разработки коллективного договора, нормативной документации, локальных актов, связанных с трудовой деятельностью работника - председатель ПК	до 1500 рубля
За работу по охране прав детства, с неблагополучными семьями, обследование жилищных условий семей, ведение социальных паспортов (общественный инспектор по охране прав детства)	до 1000 рубля
За работу на официальном сайте учреждения в сети Интернет, своевременное размещение и пополнение информационными материалами	до 2000 рубля
За работу в группе по установлению СВ и КВ	до 300 рублей
За исполнение обязанностей контрактного управляющего	до 3000 рублей
За работу по организации платных образовательных услуг и кружковой деятельности	до 1000 рублей
За ведение больничных листов	до 1000 рублей
За работу уполномоченного по безопасности дорожного движения	до 700 рублей

За работу по ГО и ЧС	до 1000 рублей
Ответственный за составление меню-требований для 2-го и 3-го зданий детского сада	до 2300 рублей
Ответственный за ведение табеля учета посещаемости детей	до 2260 рублей
Ответственный за работу с поставщиками (ведение реестра и заполнение договоров по продуктам питания)	до 2260 рублей
Создание дидактической системы	до 1000 рублей
Заведование групповыми помещениями	до 1000 рублей
Заведование прогулочными участками	до 1000 рублей
Заведование кабинетами	до 1000 рублей
Ведение индивидуальных диагностических карт ребенка	до 500 рублей
Персональное сопровождение в образовательном пространстве воспитанника дошкольной организации с ограниченными возможностями здоровья, ребенка – инвалида	до 500 рублей
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями, группами)	до 500 рублей

Конкретный размер выплат определяет рабочая группа, утвержденная заведующим, по согласованию с профсоюзным комитетом 2 раза в год на 1 сентября и на 1 марта или на момент поручения работ и устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным органом детского сада в пределах фонда оплаты труда.

Снятие выплаты за дополнительную работу осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплаты.
- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты.
- отказ работника от выполнения работы, за которую определена доплата.

Перечень выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных в учреждении.

Педагогические работники

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
1.1. Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	%

		Участие педагогических работников в разработке и реализации авторских образовательных программ детского сада	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	15
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Реализация (контроль) оздоровительных и профилактических мероприятий с использованием нетрадиционных методик (качественные результаты оперативного контроля со стороны заведующего, ст.воспитателя); соблюдение санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима (результаты контроля) ; осуществление коррекции профилактики нарушений осанки, зрения (результаты контроля, планирование образовательной деятельности, картотеки)	5
		Участие в модернизации образовательного процесса	Создание музеев (мини-музеев), коллекций в группах, кабинетах и детском саду (наличие и функционирование)	10
			Оформление холлов, фойе к тематическим мероприятиям	5
			Содержание, оформление территории детского сада (цветники, зеленые зоны)	10
			Предоставление и размещение качественных материалов на сайте ДОУ (регулярное обновление и пополнение личной странички педагогов и страниц групп)	10
			Организация мероприятий обеспечивающих взаимодействие педагогов и родителей, организация форм взаимодействия (родительские собрание, семейные клубы, педагогические гостиные), результаты оперативного контроля	5
1.2.Выплата за качество выполняемой работы		Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	
		Уровень профессионального мастерства	Обобщение и распространение опыта работы (проценты не суммируются и начисляются по более высокому уровню): - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне (трансляция опыта работы) - дистанционно	5 10 15 3

		Проведение открытых мероприятий, занятий, не входящих в рамки аттестации педагогических работников, (проценты не суммируются и начисляются по более высокому уровню): - на уровне учреждения	5
		- на муниципальном уровне	10
		Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства, (проценты не суммируются и начисляются по более высокому уровню): - на муниципальном уровне Участие Призовые места	10 15
		- на региональном уровне Участие Призовые места	15 20
		- дистанционно	3
		Работа по подготовке (организации) воспитанников для участия в конкурсах, мероприятиях муниципального и регионального уровнях и т.д. (грамоты, дипломы)	5

Конкретный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы в абсолютных величинах (рублях) устанавливается на основе процентной ставки и следующих расчетов:

- а) вычисление суммы процентов, полученных педагогическим работником;
- б) определение размера стимулирующей выплаты осуществляется путем вычисления процентной суммы, исходя из базового (должностного) оклада, согласно штатному расписанию.

Стимулирующие выплаты определяет Рабочая группа, утверждает заведующий. Назначаются по итогам работы за предыдущий период, 1 раз в полгода, на 01 марта и 01 октября ежегодно.

Стимулирующие выплаты назначаются за фактически отработанное время.

2. Выплаты за стаж педагогической работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях.

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

3. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,18
высшая квалификационная категория	0,38

2) Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени	Коэффициент
ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание	0,08
государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,10
ученая степень доктора наук	0,15

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Выплаты стимулирующего характера заместителя заведующего, заведующего хозяйством:

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: - обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей в ДОУ и условий труда для работников ДОУ; - координация работы заведующих хозяйством - своевременность, правильность и эффективность расходования финансовых и материальных средств; - улучшение состояния материально-технической базы ДОУ; - работа по устранению аварий, ремонта и дежурства в выходные и праздничные дни; - работа по привлечению внебюджетных средств в ДОУ; - работа с документацией по поручению заведующего; - работа с компьютером; - эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	до 500 руб. до 1000 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 1000 руб. до 1000 руб. до 1000 руб.

2.	Выплаты за качество выполняемых работ: - обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ в ДОУ, участие в ремонтных работах; - осуществление систематического контроля за исправностью водопровода, канализации, тепловых сетей и оперативное устранение нарушений; - осуществление административного контроля организации питания на группах - эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения - за хорошее санитарное и эстетическое состояние территории и здания ДОУ, своевременный вывоз мусора с территории ДОУ; своевременное удаление наледи и сосулек с кровли ДОУ; - за своевременное обеспечение необходимым инвентарем, моющими средствами, спецодеждой; - за проведение своевременного ремонта производственного оборудования здания ДОУ, детских площадок; - работа без замечаний контролирующих органов; - подготовка ДОУ к зимне - весеннему и летнему периоду; - своевременное проведение учебы с сотрудниками ДОУ по ОТ, пожарной безопасности.	до 500 руб. до 500 руб. до 1000 руб. до 500 руб. до 1000руб. до 500 руб. до 500 руб. до 500руб. до 1000 руб. до 500 руб. до 500 руб.

Выплаты стимулирующего характера для калькулятора

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: - осуществление административного контроля за соблюдением качества питания воспитанников ДОУ; - пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, детей, родителей; - оказание помощи педагогам в создании условий для формирования здорового образа жизни у воспитанников (уголок здоровья, санитарные бюллетени для родителей, газеты здоровья и др.) - организация и проведение областных и городских мероприятий по питанию и оздоровлению детей; - проведение «Уроков Айболита»; - работа с компьютером	До 2000руб. до 1000руб. до 800 руб. до 500руб. до 500 руб. до 1000руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ: - работа без замечаний контролирующих органов; - систематическое осуществление контроля за санитарным состоянием ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН; - своевременное и качественное ведение документации;	до 1000руб. до 1000руб. до 500 руб..

Выплаты стимулирующего характера для младшего воспитателя

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: - помощь воспитателю при организации педагогической работы с детьми; - участие в работе по оздоровлению детей; - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы группы; - оказание помощи при проведении родительских собраний на группах, подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	до 1000 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 1000 руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ: - работа без замечаний Роспотребнадзора, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитателей - содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	до 2000 руб. до 2000 руб.

Выплаты стимулирующего характера для работников пищеблока
(шеф – повар, повар, кладовщик)

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: - обеспечение своевременного в соответствии с режимом ДОУ доброкачественного приготовления пищи для детей и сотрудников; - бесперебойное обеспечение продуктами питания ДОУ, при наличии сертификатов соответствия, удостоверения качества, протоколов испытаний; - своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями СанПиН; - своевременный контроль за поступлением на склад качественной продукции в соответствии с контрактами и договорами; - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы пищеблока; - разработка новых блюд; - осуществление дополнительных работ	до 1000 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб. до 4000 руб. до 1000 руб. до 1000 руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ: - соблюдение санэпидрежима в соответствии с СанПиН; - отсутствие жалоб со стороны родителей и законных представителей на питание детей; - работа без замечаний контролирующих органов; - отсутствие неудовлетворительных результатов бактериологического обследования объектов внешней среды;	до 1000 руб. до 500 руб. до 2000 руб. до 1000 руб.

Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	

	<u>Подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территории</u> - содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН; - участие в работе по оздоровлению детей; - обеспечением безаварийной работы - за напряженность, бесперебойность - качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации; <u>Кастелянша</u> - пошив костюмов; - учет мягкого инвентаря, ведение соответствующей документации; - участие в работе по оздоровлению детей; - обеспечением безаварийной, бесперебойной работы - качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации; <u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</u> - положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении - оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и др.); - обеспечением безаварийной, бесперебойной работы - работа с СМС - качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации; <u>Сторож</u> - обеспечением безаварийной, бесперебойной работы - качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации <u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u> - устранение аварий, связанных с водопроводом и канализацией; - участие в ремонтных работах - качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации	до500 руб. до500 руб. до500 руб. до4000 руб. до1000руб. до4000 руб. до500 руб. до500 руб. до500 руб. до1000руб. до4000 руб. до1000 руб. до500 руб. до500 руб. до1000руб. до4000 руб. до1000 руб. до5000 руб. до5000 руб. до1000руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ: <u>Подсобный рабочий. Уборщик помещений. Уборщик территории</u> - отсутствие замечаний контролирующих органов; - соблюдение требований ОТ; <u>Кастелянша</u> - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов - осуществление дополнительной работы; <u>Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды</u> - организация работы по стирке белья и ремонту спецодежды в соответствии с требованиями СанПиН;	до1000 руб. до500 руб. до500 руб. до1000 руб. до500 руб.

	- соблюдение требований ОТ;	
	<u>Сторож</u>	до 500 руб.
	- сохранность гос. имущества (здания, оборудования, инвентаря).	
	- отсутствие замечаний контролирующих органов;	до 1000 руб.
	<u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</u>	до 1000 руб.
	- своевременное и качественное выполнение работы;	
		до 1000 руб.

Выплаты стимулирующего характера для специалиста по охране труда, делопроизводителя

№ п/п	Виды выплат	Размеры выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	<u>Специалист по ОТ</u>	
	- обеспечение здоровых и безопасных условий пребывания детей в ДОУ и условий труда для работников ДОУ;	до 500 руб.
	- подготовка документов к аккредитации, лицензированию ДОУ;	до 500 руб.
	- работа на ПЭВМ;	до 1000 руб.
	- за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда	до 4000 руб.
	<u>Делопроизводитель</u>	
	- за дополнительную нагрузку, интенсивность и особую напряженность труда	до 4000 руб.
	- работа на ПЭВМ	до 1000 руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
	<u>Специалист по ОТ</u>	
	- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории ДОУ;	до 1000 руб.
	- своевременное и качественное оформление документации;	
	- работа без замечаний контролирующих органов;	до 500 руб.
	- своевременное проведение аттестации рабочих мест;	до 500 руб.
	- своевременное проведение медицинских осмотров сотрудников, подвергающихся воздействию вредных производственных факторов;	до 1000 руб.
	- высокий уровень исполнительской дисциплины;	до 500 руб.
	- своевременное проведение учебы с сотрудниками ДОУ по ОТ, пожарной безопасности	
	<u>Делопроизводитель</u>	до 500 руб.
	- своевременное, качественное оформление и подача документации;	до 1000 руб.
	- сохранность государственного имущества;	
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	
		до 1000 руб.
		до 500 руб.
		до 1000 руб.

- Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания — устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания:

Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени	Коэффициент
--	-------------

ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание	0,08
государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,10
ученая степень доктора наук	0,15

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом:

- для педагогических работников – 1 раз в полгода (на 01 октября; на 01 марта);
- для остальных категорий работников – 1 раз в год (на 01 сентября).

Премии

1.1. Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение определенных высоких количественных и качественных результатов деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год, а так же единовременное пособия в связи с юбилеем и праздничными датами.

1.2. Премирование осуществляется за счёт фонда оплаты труда, предусмотренного по смете учреждения на текущий финансовый год в пределах выделенных ассигнований по фонду оплаты труда при условии его экономии.

1.3. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базового оклада или в денежном выражении. Премии максимальным размером не ограничиваются.

1.4. Премия начисляется за фактически отработанное время.

1.5. Лица, не проработавшие полный отчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

1.6. Лица, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком могут быть премированы к профессиональным праздникам.

1.7. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

1.8. Премия устанавливается приказом заведующего на основании решения рабочей группы по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

1.9. Все случаи депремирования рассматриваются заведующим совместно с рабочей группой, председателем ППК в индивидуальном порядке в каждом случае.

1.10. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

Перечень и условия выплат премиального характера

1. Премия - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая конкретным работникам (группе работников) или в целом коллективу учреждения за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или его структурных подразделений. Премияльные выплаты по итогам работы рассматриваются за месяц.

2. Размер премии определяется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании настоящего

«Положения об установлении системы оплаты труда работников», по представлению предложений заместителей руководителя. Премии максимальными размерами не ограничены.

3. Работник, проработавший не полный расчетный период, может быть премирован с учетом трудового вклада и фактически проработанного времени.

4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

5. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете учреждения на текущий финансовый год в пределах выделенных ассигнований по фонду оплаты труда.

Показатели премирования работников образовательного учреждения:

1. Творческое исполнение должностных обязанностей;
2. Стабильность образовательного (воспитательного) процесса (работа без больничных листов);
3. Своевременное и качественное оформление документации;
4. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения у родителей, общественности;
5. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и поручений администрации;
6. Активное оказание консультативной помощи родителям по работе с воспитанниками;
7. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
8. По итогам приемки дошкольного образовательного учреждения к новому учебному году;
9. Выполнение особо важных и ответственных работ;
10. Образцовое выполнение муниципального задания;
11. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
12. За эффективную работу по созданию коллектива воспитанников, положительный социально-психологический климат;
13. За внедрение новых технологий в образовательном (воспитательном) процессе;
14. Помощь и участие в проведении культурно-массовых мероприятий;
15. За увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
16. За участие в развлекательных мероприятиях для детей и родителей.
17. Единовременные поощрительные выплаты выплачиваются в связи с юбилейными датами, свадьбой и иными обстоятельствами.

- на юбилейные даты: 50 лет – 1000 руб., 55 лет – 2000 руб.

Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях:

- смерть работника или его близких родственников (родители, дети, муж) – 2000 руб.

- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара или гибели имущества (по заявлению) от 2000руб.
- для осуществления дорогостоящего лечения работника (по заявлению) от 1000руб.
-

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника на основании приказа (распоряжения) руководителя. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

В случае смерти работника материальную помощь может получать близкий родственник (муж, жена, дети).

Выплаты социального характера производятся в пределах фонда оплаты труда.