

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД «ЛАСТОЧКА» А.КЫЗЫЛ-ОКТЯБРЬ»



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения

1. Общие положения.

1.1. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения, (далее по тексту Положение) вводится в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «ДЕТСКИЙ САД «ЛАСТОЧКА» А.КЫЗЫЛ-ОКТЯБРЬ» (далее МБДОУ) с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников МБДОУ.

Положение вводится на основании:

- Устава МБДОУ;
- Трудового Кодекса РФ (ст.ст. 133-158; 282-288; 331-336);
- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 14.12.2015г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в ст. 1 «О минимальном размере оплаты труда», Единых рекомендаций Российской Федерации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (решение РТК от 25.12.2015г., протокол № 12);
- Постановления Правительства Карачаево-Черкесской республики от 11.08.2010 г. № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников организаций образования Карачаево-Черкесской республики» (в ред. Постановления Правительства Карачаево-Черкесской республики от 10.06.2014, №182, от 19.09.2014г. № 269);
- Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «ДЕТСКИЙ САД «СКАЗКА» СТ.ЗЕЛЕНЧУКСКОЙ».

1.2. Положение разработано администрацией МБДОУ, согласовано с профсоюзным комитетом, обсуждено, скорректировано, принято на общем собрании трудового коллектива и утверждено заведующей МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.

1.5. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Экономия фонда заработной платы.

2.2. Доходы от финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Целевые взносы государственных, муниципальных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических средств.

2.4. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу МБДОУ, действующему законодательству РФ.

3. Порядок материального поощрения и стимулирования.

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом;

доплаты устанавливаются руководителем МБДОУ по итогам аттестации рабочих мест и в связи с производственной необходимостью;

надбавки и материальная помощь определяются руководителем МБДОУ.

3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам МБДОУ на основании приказа заведующей.

3.3. Материальное поощрение, выплата доплат и надбавок руководителю детского сада выплачивается на основании распоряжения Учредителя.

3.4. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

3.5. Администрация обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех сотрудников МБДОУ.

3.6. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливается на основании определённых показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств (свадьба, похороны, проводы в Армию) с целью материальной поддержки и социальной защищённости работников.

3.7. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также конкретной денежной сумме.

4. Показатели и размеры доплат, надбавок, премий и материальной помощи.

4.1. Компенсационные доплаты выплачиваются:

- за совмещение профессий (должностей), увеличение объёма выполняемых работ или расширение зоны обслуживания: в % отношении в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещённым должностям, согласно статьи 151 ТК РФ, максимальными размерами не ограничиваются;

Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем по соглашению с работником с учётом объёма дополнительной работы;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст.96, 153 ТК РФ;
- воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми за пределами рабочего времени, установленного графиком;
- работникам, награждённым знаками «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» - 20% от фонда оплаты труда ежемесячно;
- по итогам аттестации рабочих мест – работа на множительной технике, ведение бухучёта, кадрового делопроизводства на компьютере, работа и контроль, планирование образовательно-воспитательной работы – до 30% ежемесячного фонда оплаты труда;
- за особые условия труда – ненормированная рабочая неделя, ненормированный рабочий день, организация работы с вышестоящими органами, сохранение психического, соматического и социального благополучия воспитанников и сотрудников МБДОУ, работа со средствами вредными для здоровья.

4.2. Показатели премирования:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей»;
- образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений»;
- снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег станицы, района, республики и участие в других мероприятиях МБДОУ по распространению опыта работы;
- высокий уровень знаний, умений и навыков детей;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ.;
- активное участие в подготовке МБДОУ к новому учебному году;
- образцовая организация детского питания;
- профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями;
- непрерывный стаж работы в МБДОУ свыше 5 лет;
- высокие показатели по итогам годовой учебно-воспитательной работы; по итогам работы за квартал;
- в связи с юбилеями и празднованием знаменательных дат;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- другие показатели, влияющие на установление единовременной премии (активное участие в субботниках, детских праздниках, праздничных вечерах сотрудников, положительные результаты летней оздоровительной работы и т.д.).

4.3. Материальная помощь выплачивается сотрудникам МБДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищённости в случаях непредвиденных, семейных (свадьба, похороны, проводы в Армию) и других обстоятельств.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение.

- 5.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 5.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 5.4. Нарушение инструкций по охране здоровья и жизни детей.
- 5.5. Обоснованные жалобы на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 5.6. Детский травматизм по вине работника.
- 5.7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника.
- 5.8. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 5.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 5.10. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях.
- 5.11. Наличие ошибок в ведении документации.
- 5.12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- 5.13. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем совместно с профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.