

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад №29 «Искорка»
670002, г Улан-Удэ, ул. Буйко 17 В;
тел 44-55-33,44-53-32, e-mail:conovalovair@yandex.ru

«Принято»
Общем собранием ТК
МБОУ Д/С № 29

Протокол № 4 от
И.К.Коновалова
«25» мая 2016 г.

«Утверждаю»
Заведующая
МБОУ Д/С № 29


И.К.Коновалова
Приказ №
«25» мая 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ, НАДБАВКАХ, ДОПЛАТАХ, 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 работников учреждения / далее по тексту Положение/ вводится в МБОУ с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании:

- Устава МБОУ
- Закона РФ «Об образовании» /ст.32,ст.43,ст.54/
- Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г./ст.133-158;ст.282-288;ст.331-336/
- Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных комитету по образованию, утвержденного постановлением Администрацией г. Улан-Удэ от 01. 07.2009
- Типового положения № 294 согласовано с приложением 1 по приказу Комитета Образования от 26. 12. 12г № 931

1.2. Положение разрабатывается и утверждается заведующей МБОУ, согласовывается с ТК МБОУ, обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

- 2.1. Экономия фонда заработной платы.
- 2.2. Доходы от финансово-хозяйственной деятельности.
- 2.3. Отчисления от доходов по оказанию платных услуг /если таковые имеются/
- 2.4 Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и иных организаций, всех заинтересованных юридических и физических лиц.
- 2.5. Иные источники поступлений, не противоречащих Уставу МБОУ, действующему законодательству РФ.
- 2.6. Стимулирующие и компенсирующие проценты фонда оплаты труда.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК .

- 3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения, доплаты, надбавки и выплат рассматриваются заведующей МБОУ совместно с председателем профсоюзной организации коллектива.
- 3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудниками МБОУ на основании приказа руководителя.
- 3.3. Материальные поощрения, выплата доплат и надбавок руководителю детского сада осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Управлением образования г. Улан - Удэ.
- 3.4. Руководитель МБДОУ и Совет трудового коллектива обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех сотрудников МБДОУ.
- 3.5. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год, а так же – единовременно. Единовременные доплаты устанавливаются за выполнение определенной дополнительной работы в определенный срок. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случае непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности сотрудников, к юбилейным датам сотрудников.
- 3.6. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме.
- 3.7. Выплаты производятся в соответствии с приложениями

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4.1 Компенсационные выплаты и доплаты .

4.1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты педагогических работников, стимулирования их труда, устанавливаются следующие

виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- надбавки за сложность и напряженность в работе, высокое качество выполнения.

4.1.2. Формирование средств доплат и надбавок производится из фонда оплаты труда педагогических работников.

Доплаты и надбавки устанавливаются за:

- За выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей;
- За ремонтные работы помещения, ремонт оборудования и инвентаря;
- За участие в городских, районных, областных мероприятиях
- За участие в смотрах- конкурсах, выставках.

4.2. Стимулирующие выплаты и доплаты.

4.2.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников , повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей устанавливаются выплаты стимулирующего характера из 1% фонда оплаты труда:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ
 - За внедрение новых форм работы;
 - За создание условий творческого потенциала;
 - За посещение семинаров , методических объединений города и района;
 - За своевременную сдачу отчетов;
- За работу без больничных листов;

4.3. Выплаты из фонда экономии заработной платы.

4.3.1. С целью социальной защищенности и материальной поддержки , а также стимулирования труда работников устанавливаются выплаты за:

- работа с контингентом детей сверх установленной нормы,
- результативность коррекционной работы,
- создание психологического комфорта в учреждении.
- эстетическое оформление зала, помещений детского учреждения
- взаимозаменяемость
 - озеленение участка, работа по уборке участка
 - активное участие в оздоровлении детей.
- за низкую заболеваемость
- За подготовку учреждения к новому учебному году и к летне-оздоровительному сезону;
- За подготовку учреждения к лицензированию и аккредитации;

4.3.2. Премии из фонда экономии.

.С целью социальной поддержки работника устанавливается премия :

- К юбилею сотрудника 40, 45, 50 ,55, 60- летию;
- К празднованию знаменательных дат;
- К государственным праздникам: Новый год, 8 марта, 23 февраля..

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ

- нарушение Правил трудового распорядка,
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима,
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей,
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (низкое качество учебно-воспитательной работы) и обслуживающий персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), за нарушение педагогической этики,
- детский травматизм по вине работника,
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами),
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима,
- режима питания ,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий.