

приказ  
МКДО  
от 20.  
завед  
г. Слобод

МКДОУ д/с «Улыбка»

заведующий МКДОУ д/с «Улыбка»

Л.А.Кашина

г. Слободской

## **1. Общие положения**

1.1. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, усиления социально-экономической, правовой защиты и материальной поддержки работников Учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров. Применяемая система оплаты труда основана на Трудовом кодексе РФ и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ДООУ по реализации уставных целей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом ДООУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материальной помощи и премиальных выплат.

## **2. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

2.1. Выплаты материальной помощи производятся при наличии экономии фонда оплаты труда по Учреждению.

2.2. Материальная помощь может выплачиваться в размере не более двух должностных окладов в год в пределах фонда оплаты труда.

2.3. Размеры материальной помощи устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютном размере.

## **3. Порядок и условия выплаты премий**

3.1. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда. В Учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Премирование производится по достижению определенных результатов, в том числе за создание условий для быстрой адаптации детей, а также по результатам работы за определенный период:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год.

3.2. Решение о премировании за достижение определенных результатов принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника или всех работников локальным нормативным актом.

3.3. Размеры премии устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютном размере.

3.4. За выполнение показателей премирования по различным категориям работников по результатам работы Учреждения в течение определенного периода осуществляется премирование всех категорий работников Учреждения приказом руководителя.

3.5. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений Комиссии по распределению премий. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

3.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам за дисциплинарное взыскание.

3.8. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренное по смете на текущий год.

#### **4. Показатели премирования**

- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: всероссийских, городских, районных;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- создание условий для воспитательно-оздоровительной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Работники муниципальных учреждений, награжденные ведомственными наградами, Почетными грамотами и Благодарственными письмами Законодательного Собрания Кировской области, Правительства Кировской области, министерства образования Кировской области, администрации города Слободского, Слободской городской Думы разово премируются. Размеры премий не могут быть ниже размеров, предусмотренных при награждении Почетной грамотой администрации города.

4.2. Вознаграждение за общие результаты труда в отчетном году выплачивается после подведения итогов деятельности Учреждения на заседании Собрания трудового коллектива при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

4.3. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачивается всему списочному составу, проработавшему полный календарный год. Временным работникам и совместителям вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается.

4.4. Размер вознаграждений может быть увеличен на:

- 25% работникам, отмеченным в отчетном году правительственной наградой;
- 20% работникам, отмеченным грамотой вышестоящих организаций;
- 10% работникам, не имеющим больничных листов в отчетном году.

**5. Лишение премии или снижение ее размера производится по следующим основаниям:**

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- допущение фактов грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие фактов нарушения требований нормативно-правовых актов по результатам проверок органами государственного контроля и надзора;
- наличие случаев детского травматизма, связанных с образовательным процессом;
- несвоевременное выполнение приказов руководителя;
- несвоевременное, некачественное предоставление запрашиваемой информации;

5.1. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и комиссией по премированию, материальному стимулированию в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.2. Лишение материального стимулирования, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение материального стимулирования оформляется приказом по Учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

6. Руководителю может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада один раз в год при наличии в Учреждении экономии фонда заработной платы.