

Принято

на общем собрании работников
протокол № 3

от «30» января 2018 года

Председатель общего собрания работников

Ж.Е.Зиновьева

СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного

комитета МАДОУ «Детский сад №20»

Л.Р.Валиева

от «30» января 2018 года

«Утверждаю»

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 20»

Ж.Е.Зиновьева

Введено в действие приказом

№ 85 от 30» января 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**о формировании и использовании фонда премирования и иных
поощрительных выплат работникам**

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 20» общеразвивающего типа «Мозаика»
Чистопольского муниципального района
Республики Татарстан

1. Общее положение

Настоящее Положение о премировании и поощрительных выплатах разработано в целях усиления материального поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников образовательного учреждения. Определяет порядок формирования и условия поощрительных выплат работникам образовательного учреждения.

2. Формирование фонда премирования и иных поощрительных выплат

Фонд премирования и иных поощрительных выплат формируется за счет средств республиканского и местных бюджетов в размере 2% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3. Критерии оценки

При определении размера премии и поощрительных выплат работникам образовательного учреждения учитывается качество выполнения обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу, сложности, напряженности в работе.

1. Выполнение значимой ответственной работы:

- председателю первичной профсоюзной организации
- ответственному за охрану труда

2. Награждения:

Почетными грамотами и благодарственными письмами
Исполнительного комитета Чистопольского
района (разовая выплата)

- почетными грамотами и благодарственными письмами
Управления образования (разовая выплата)

- почетные грамоты МО и Н РТ, РФ (разовая выплата)

3. Участникам конкурсов профессионального мастерства:
(за призовые места Всероссийского, республиканского и
зонального уровня); муниципального уровня
(лауреат I ,II , III степени)

4. Юбилейные даты по возрасту работников,
проработавших в образовательных учреждениях
не менее 10 лет (50 – летие, и каждые последующие 5 лет)

5. Участие в оформлении зимних и летних территорий,

6. Оформление опыта своей работы в виде видеоматериалов,
статей, брошюр

7. Организация и проведение открытых
мероприятий в детском саду для города, района

8. Участие в ремонтных работах в здании детского сада

9. Участие в устранении аварийных ситуаций

10. Участие в средниках, субботниках

11. Привлечение частных лиц к оказанию спонсорской помощи для детского сада

12. Проявление инициативы, нестандартности, присутствие элементов современного дизайна при оформлении групп. кабинетов, других помещений

4. Порядок премирования и поощрительных выплат

1. Премия и поощрительные выплаты, начисляемые работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий и поощрительных выплат, выплачиваемых работникам образовательного учреждения не должна превышать установленного фонда премирования и иных поощрительных выплат.
2. Каждый работник премируется или получает поощрительные выплаты в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.
3. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются за определенный период времени(месяц, квартал ,год)
4. Размеры премии и поощрительные выплаты пересматриваются ежемесячно.
5. Премия и поощрительные выплаты распределяются коллегиально комиссией, избранной на собрании трудового коллектива.
6. Основанием для выплаты премии и поощрительных выплат является приказ руководителя образовательного учреждения, принятый с учетом профсоюзного комитета образовательного учреждения.
7. Премия и поощрительные выплаты начисляются в процентах от тарифной ставки первого разряда НСОТ.
8. Премия и поощрительные выплаты начисляются только за фактически отработанное время и не выплачиваются за время нахождения работника в административных отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.
9. Экономия фонда стимулирования руководителя по итогам года, направляется на премиальные и иные выплаты работникам учреждения.

5. Критерии депремирования работников

1. Нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания. Наличие необоснованных жалоб на конкретного работника и.т.д)
2. Срыв по вине работника республиканских, районных, городских мероприятий, а так же подготовка не на должном уровне конкретных заданий, поручений.
3. Невыполнение в установленный срок заданий администрации учреждения.
4. Несоблюдение требований по технике безопасности.

В случае необходимости в Положении могут вноситься изменения и дополнения по соглашению с трудовым коллективом.

Ответственность за правильное выполнение настоящего Положения несет руководитель учреждения.