

Приложение № 4
к Коллективному договору
от 17 февраля 2023 г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБДОУ «Детский сад № 38
«Жемчужинка» от «17» февраля 2023г.

№ 26
заведующий Ю.П. Капарулина

Учено
мнение выборного органа первичной
профсоюзной организации
Протокол от «16» февраля 2023г.
№ 2
Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации
Л.А. Мужмарова

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Протокол от «17» февраля 2023г.
№ 1
председатель
собрания Васильева А.А.

**Положение
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 38 «Жемчужинка» города Новочебоксарска
Чувашской Республики**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Жемчужинка» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», согласно Устава учреждения, Коллективного договора учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения, Положения об оплате труда работников учреждения, и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников с целью усиления социально-экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников, обеспечения прозрачности системы оплаты труда.
- 1.2 Положение устанавливает порядок и условия премирования работников по результатам работы за месяц, полугодие, год в зависимости от наличия средств экономии фонда оплаты труда или от средств приносящей доход деятельности (оказание платных образовательных услуг) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Жемчужинка» города Новочебоксарска Чувашской Республики.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в

соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и добровольных обязательств.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием работников Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом заведующего.

1.6. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Виды премий.

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников Учреждения:

2.2.1. по итогам работы за месяц, квартал, год.

2.2.2. в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

2.2.3. за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.3. Основными условиями премирования являются:

- творческий подход к выполнению функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, четкое своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- активное участие в общественной жизни Учреждения;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- плановая работа по укреплению здоровья воспитанников;

- участие в инновационной деятельности;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.3.1. **Педагогическим работникам:** за высокие достижения в труде; выполнение дополнительных работ; активное участие в разработке и реализации проектов; участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения; качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства; разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение воспитательно-образовательного процесса; активное участие в общественной жизни Учреждения и города; высокую результативность педагогического процесса; участие и победа в профессиональных конкурсах; наличие достижений воспитанников в интеллектуальных, творческих и спортивных конкурсах; планомерную работу по повышению имиджа учреждения.

2.3.2. **Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:** за высокую организацию обеспечения санитарного состояния помещений; высокую организацию сохранности материальных ценностей; активное участие в общественной жизни Учреждения и города.

2.3.3. **Административно-хозяйственному персоналу:** за большой объем работ; привлечение дополнительных источников финансирования деятельности учреждения; организацию заключения договоров и получения грантов; организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию проектов; за экономию материалов; улучшение условий труда техники безопасности и пожарной безопасности (по результатам проведенных государственными органами

проверок).

2.4. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества и инициативы;
- хорошие показатели в организации работы по оздоровлению воспитанников;
- выполнение особо важной для учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях;
- руководство методическими объединениями;
- подготовка призеров международных, всероссийских, республиканских, городских научно-практических конференций, интеллектуальных и творческих конкурсов, соревнований;
- победа или получение призовых мест работниками Учреждения в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях.

3. РАЗМЕР ПРЕМИЙ

3.1. Премирование работников Учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Учреждения.

3.2. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника заведующим Учреждения и не лимитируется.

3.3. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3.4. Выплаты премиального характера устанавливаются в абсолютном значении.

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующего учреждения.

4.2. Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал и год проводится при условии экономии фонда оплаты труда.

4.3. Премии начисляются работникам по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.4. Работникам, проработавшим неполный год, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.5. Работники учреждения, имеющие дисциплинарные взыскания, привлечённые к административной ответственности, могут быть лишены премии по результатам работы за полугодие, год полностью или частично. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.6. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, Положений, требований охраны труда и техники безопасности;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами учреждения;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- не выполнение приказов, указаний и поручений администрации Учреждения;
- не обеспечение сохранности имущества и материально – технических ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.7. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.8. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий Учреждением, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.9. Руководителю премиальные выплаты производятся по решению администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики с учетом достижения, установленных показателей эффективности деятельности Учреждения.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. В соответствии со ст.255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.