

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профкома



Л.А. Кочергина

«12» августа 2013 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Управляющего Совета

*Шоф* И.В. Шаврина

«12» августа 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МДОУ -  
детский сад №47 «Радуга»



Н.М. Дорохова

«12» августа 2013 г.

## **Положение о материальном стимулировании сотрудников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка детский сад №47 «Радуга»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Средства на установление материального стимулирования сотрудников выделяются администрацией учреждения при формировании фонда материального стимулирования и могут расходоваться в установленном порядке.

1.2. Размеры материального стимулирования сотрудникам минимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемых ими.

1.3. Сумма стимулирующего характера в пределах средств, направленных на оплату труда, определяется дошкольным учреждением самостоятельно.

1.4. Выплата премий сотрудникам учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка. Общие размеры премий не должны превышать 24 месячных оклада в год.

1.5. Положение о материальном стимулировании сотрудников учреждения, вводится в МДОУ - детский сад детский сад №47 «Радуга» для:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников;
- усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников учреждения.

1.6. Положение вводится на основании:

- Трудового кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании»;
- Типового положения о дошкольном образовательном учреждении;
- Устава учреждения.

1.7. Положение разрабатывается администрацией учреждения, согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается профсоюзным активом учреждения, Управляющим Советом и утверждается руководителем.

### **2. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА**

2.1. Источниками формирования поощрительного фонда МДОУ - детский сад №47 «Радуга» являются:

- премиальный фонд;
- экономия фонда заработной платы;
- доходы от финансово-хозяйственной деятельности;
- отчисления от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

- целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных, религиозных и иных организаций, всех заинтересованных юридических, а также физических лиц;

- иные источники поступления, не противоречащие Уставу учреждения, действующему законодательству РФ.

### 3. ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с Профсоюзным активом и оформляются протоколом.

3.2. Материальное поощрение руководителю учреждения осуществляется на основании приказа вышестоящей организации.

3.3. Премии и выплаты по итогам года рассматриваются на совместном заседании администрации и Профсоюзного актива учреждения и оформляются протоколом.

3.4. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам учреждения на основании приказа заведующего.

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

3.6. Администрация и Профсоюзный актив учреждения обеспечивают гласность в вопросах премирования всем сотрудникам.

3.7. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определённых показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищённости работников. Размер выплаты материальной помощи определяет руководитель.

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

### 4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Показатели премирования:

- образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение Санитарных правил для дошкольных учреждений;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: городских, областных, всероссийских;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- в связи с юбилеями работников и учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание развивающей среды, психологической и физиологической комфортности, эстетическое оформление помещения;
- разработку и реализацию новых педагогических технологий и методик, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, области, России и участие в ГМО, ШПО, мастер классах;
- высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за год.

4.2. Вознаграждение за общие результаты труда в отчётном году выплачивается после подведения итогов деятельности дошкольного учреждения на заседании Совета учреждения и Профсоюзного актива.

4.3. Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются работникам, проработавшим полный календарный год. Временным работникам вознаграждение по итогам

работы за год не выплачивается.

4.4. Размер поощрения каждого работника по итогам года определяется с учётом общего стажа и конечного результата труда. При выплате вознаграждений не учитываются:

- выплата по итогам предыдущего года;
- премии, носящие разовый характер;
- выплата из фонда материального поощрения на оказание единовременной помощи.

4.5. Размер вознаграждения может быть увеличен работникам:

- отмеченным в отчётном году правительственной наградой;
- отмеченным в отчётном году грамотой вышестоящих организаций;
- не имеющим в отчётном году больничных листов;
- занимающим призовые места в смотрах - конкурсах..

4.6. Материальная помощь выплачивается сотрудникам учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности непредвиденных, семейных и других обстоятельств.

## 5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ИЛИ ЕГО ЛИШЕНИЕ

5.1. Размеры вознаграждения работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарных норм и правил;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником этики общения и педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей на низкое качество воспитательно-образовательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям;
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;
- некачественного приготовления пищи.

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном, грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

5.3. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем учреждения и Профсоюзным активом в индивидуальном порядке в каждом случае.