

<p>ПРИНЯТО: на общем собрании работников МБДОУ №1 «Русалочка» протокол № 5 от 30.12.2016г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации Панченко Н.В.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО: Приказ № 157 от 30.12.2016г. заведующий МБДОУ №1 «Русалочка» п. Гигант Венюкова Л.М.</p>
--	--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ № 1 «Русалочка» п. Гигант разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 1342 от 12.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района», вводится с целью заинтересованности работников в улучшении качества образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ №1 «Русалочка» п. Гигант (далее по тексту – учреждение). Приказ заведующего доводится до сведения всех работников образовательного Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего трудового собрания работников образовательного Учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом заведующего. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Раздел 2. Порядок установления и условия выплаты премий работникам Учреждения

2.1. Установление премирования работников Учреждения решает следующие задачи:

поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

повышение качества результатов работы сотрудников;
поощрение за выполненную работу.

2.2. Основанием для премирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

2.3. Работникам Учреждения выплачиваются премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, на выплату которых предусматриваются средства до 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 % - на премирование руководителя Учреждения в пределах общей суммы средств на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.4. При определении показателей премирования необходимо учитывать:
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

2.5. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (управлением образования Сальского района), с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.6. Перечень показателей, за которые может осуществляться премирование работников МБДОУ №1 «Русалочка» п. Гигант по итогам за определенный период (месяц, квартал, год):

соблюдение режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 20 %;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами – до 10 %;

выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – до 10 %;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения – до 10 %;

достижения воспитанников (участие воспитанников в мероприятиях всех уровней – до 10 %;

качественная подготовка Учреждения к началу учебного года – до 10 %;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 20 %;

творческий подход в озеленении территории детского сада, в оформлении участков – до 10 %;

подготовка, участие, проведение мероприятий сельского поселения – до 10 %;

использование здоровьесберегающих технологий – до 10 %;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения – до 10 %;

высокий уровень исполнительской дисциплины – до 10 %;

снижение заболеваемости детей в учреждении – до 10 %;

высокий уровень работы с родителями – до 10 %;

своевременность, полнота и качество подготовки документации Учреждения и отчетов – до 10 %;

участие работников Учреждения в образовательных интернет-конкурсах – до 10 %;

организацию работы по повышению квалификации педагогических кадров и установлению квалификационной категории – до 10 %;

получение благодарственных писем, грамот, наград от вышестоящей организации – до 10 %;

к юбилейным и праздничным датам – до 10 %;

наставничество – до 10 %.

2.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.8. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого управлением образования Сальского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

2.10. Начисление премий осуществляется за фактически отработанное время. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административных отпусках, за время нахождения в служебной командировке, а также за дни временной нетрудоспособности.

2.11. В случае привлечения работников Учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.