

Приложение к
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профком

Е А Никольская

протокол № «28» 08 2018 г.



Директор

УТВЕРЖДАЮ:

В.Ю. Панина

« 01 09 2018 г.

Приказ № 60 о/д

ПОЛОЖЕНИЕ
премировании, надбавках, доплатах и других видах
материального поощрения и стимулирования сотрудников
«Детский сад «Капелька» муниципального общеобразовательного
учреждения «Кипчаковская средняя школа»
на 2018-2019 учебный год

Принято на общем
собрании трудового
коллектива

Протокол № 1
«31» августа 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников «Детский сад «Капелька» муниципального общеобразовательного учреждения «Кипчаковская средняя школа»

(далее – ОУ (детский сад, (далее – Положение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников ОУ детский сад,

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.
- Положения «О системе оплаты труда работников ОУ (детский сад) .

1.3. Положение разработано администрацией МОУ»Кипчаковская СШ», с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Стимулирование работников ОУ (детский сад), осуществляется на основании решения Комиссии по назначению премий, доплат и стимулирующих надбавок (далее- Комиссия), образованной в соответствии с приказом по ОУ (детский сад), согласно настоящему Положению в пределах средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) так и на неопределенный срок. Размеры премий, доплат и надбавок устанавливаются работникам ОУ (детский сад, в процентном отношении от должностного оклада (ставки) либо в конкретной денежной сумме.

1.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим причинам администрация ОУ (детский сад) по согласованию с Комиссией вправе премии не выплачивать.

1.7. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам ОУ (детский сад) на основании приказа директора по решению Комиссии.

1.8. Выписка из приказа, заверенная подписью заместителя по дошкольному образованию и печатью ОУ (детский сад) и согласованная с выборным профсоюзным органом прилагается к табелю и сдается в бухгалтерию.

1.9. Материальное поощрение, установление и выплаты надбавок и доплат руководителю ОУ (детский сад) осуществляется в соответствии с Положением о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования

руководителей муниципальных образовательных учреждений, муниципальных дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования УО И МП Кораблинского района. Виды и размеры постоянных доплат и надбавок устанавливаются не реже 1 раза в год и могут быть изменены в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности, напряженности или с ухудшением качества работы работника ОУ (детский сад).

1.10. Остаток экономии по фонду оплаты труда, неиспользованный в данном месяце, по совместному решению администрации с председателем профкома переносится на следующий период.

1.11. Премирование и материальное стимулирование работников ОУ (детский сад), назначение доплат и надбавок осуществляется только при наличии экономии фонда заработной платы.

1.12. Надбавки, указанные в п.п. 3.1.1, 3.1.14, 3.2.7, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

2	Показатели и размеры выплат	% от должностного оклада или сумма выраженная в рублях
2.1	Компенсационные выплаты:	
2.1.1.	за работу в неблагоприятных условиях труда: - шеф – повару, повару.	12% от должностного оклада
2.1.2.	оплата за работу в ночное время (в период с 22.00 до 6.00).	Не ниже 50 % от должн. оклада
2.1.3.	За совмещение профессий (должностей).	до 5000 руб.
2.1.4.	За расширение зон обслуживания.	до 5000 руб.
2.1.5.	За увеличение объёма выполняемых работ.	до 5000 руб.
2.1.6.	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 5000 руб.
2.1.7.	За осуществление неаудиторной деятельности.	до 5000 руб.
2.1.8.	Контроль над своевременностью родительской оплаты за содержание детей в ОУ (детский сад).	до 3000 руб.
2.1.9.	За разгрузку и погрузку продуктов	до 3000 руб.
2.1.10.	За исполнение обязанностей по производственному контролю.	до 4000 руб.
2.1.11.	За участие в работе психолога – медико – педагогического консилиума.	до 3000 руб.
2.1.12.	Проведение работы по дополнительным образовательным программам	до 5000 руб.
2.1.13.	За руководство методическим объединением.	до 1000 руб.

2.1.14.	За представительство работника по урегулированию трудовых отношений	до 5000 руб.
2.1.15.	За защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, за создание условий для результативной работы коллектива	до 5000 руб.
3.	Стимулирующие выплаты.	
3.1.	Показатели стимулирования административной группы и педагогического персонала	
3.1.1.	<p><u>За наличие почётного звания</u> «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель». «Заслуженный работник образования»,</p> <p><u>За наличие знаков отличия в сфере образования</u> «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования РФ».</p>	<p>до 2000 руб. до 1500 руб. До 1000 руб.</p> <p>до 500 руб. до 500 руб. до 500 руб.</p>
3.1.2	Эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы в форме открытых занятий, публикаций и т. д.)	до 4000 руб.
3.1.3.	Проведение инновационной и экспериментальной работы (за разработку и реализацию новых технологий; постоянный творческий поиск и новаторство)	до 5000 руб.
3.1.4.	Рост числа педагогических работников с наличием квалификационной категории.	до 2000 руб.
3.1.5.	Участие в мероприятиях учреждения города, республики.	до 5000 руб.
3.1.6.	Интенсивность работы (качество и высокие результаты): - превышение нормативной наполняемости группы воспитанниками; - работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития (исключая нарушения, за которые предусмотрены выплаты); - работа с семьями группы риска; - высокая посещаемость воспитанников (85-100%); - наставничество.	до 8000 руб.
3.1.8.	Сложность работы (комплексность работ, дополнительная ответственность).	до 5000 руб.
3.1.9.	Напряженность работы (интеллектуальная, режим работы)	до 6000 руб.
3.1.10.	Оформление группы, кабинета к праздничным датам, тематическим мероприятиям. Создание эстетических условий на прогулочном участке.	до 6000 руб.
3.1.11.	Личный творческий вклад в воспитательно-образовательном процессе и представление	

	творческого опыта работы на открытых занятиях или мероприятиях - в детском саду, - города, - республики	до 2000 руб. до 4000 руб. до 6000 руб.
3.1.12.	Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.	до 3000 руб.
3.1.13.	Педагогическим работникам - молодым специалистам	до 4000 руб.
3.1.14.	За педагогический стаж работы От 1 года до 10 лет, От 10 до 20 лет, Свыше 20 лет.	до 10% до 20% до 30% от должн. оклада
3.2	Показатели стимулирования учебно – вспомогательного и прочего персонала.	
3.2.1.	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков.	до 3000 руб.
3.2.2.	Высокое качество работы (отсутствие письменных или устных замечаний со стороны руководства ОУ (детский сад), других служб, проверяющих органов)	до 5000 руб.
3.2.3.	Интенсивность и напряженность труда: -Интенсивность (качество) труда -Напряженность труда (интеллектуальная нагрузка, степень монотонности нагрузок, режим работы).	до 5000 руб.
3.2.4.	Активное участие в детских праздниках и общественной жизни.	до 3000 руб.
3.2.5.	Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.	до 8000 руб.
3.2.7.	Стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении От 1 года до 10 лет, От 10 до 20 лет, Свыше 20 лет.	до 10% до 20% до 30% от должн. оклада
4.	Премирование.	
4.1.	Премирование работников ОУ (детский сад) осуществляется по итогам работы: - за месяц; квартал, полугодие, год.	до 10000 руб.
4.2.	Премирование работников к праздникам: « День дошкольного работника», «Новый год», «23 февраля», «Международный Женский день»	до 5000 руб.
4.3.	- В связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием, 60-летием	до 5000 руб.
5.	Материальная помощь	

5.1.	При наличии средств после производства выплат, предусмотренных разделами 2-3 работникам ОУ (детский сад) может выделяться материальная помощь в размере до 5000 рублей в следующих случаях:	
	а) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, сестер и братьев (родных)).	до 5000 руб.
	б) на восстановление здоровья (лечение, операция, покупка дорогостоящих лекарств)	до 5000 руб.
	в) в связи с бракосочетанием (работника, детей).	до 5000 руб.
	г) в связи с рождением ребенка.	до 5000 руб.
	д) в связи с нанесением значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуациях.	до 5000 руб.
5.2.	Материальная помощь, как правило, выплачивается не более 1 раза в календарном году, за исключением особых случаев.	
5.3.	Выплата материальной помощи осуществляется на основании: А) личного заявления работника и приказа руководителя ОУ (детский сад) Б) ходатайства профкома и приказа руководителя ОУ (детский сад)	

6. Условия и порядок отмены и уменьшения размеров премий.

6.1. При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премии) являются:

- невыполнение работником возложенных дополнительных обязанностей;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- ухудшение качества работы;
- низкая результативность работы;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение требований трудового распорядка.

6.2. Не подлежат премированию работники, совершившие дисциплинарный проступок.

7. Срок действия Положения.

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания руководителем ОУ (детский сад) и профсоюзным комитетом.

7.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по предложению одной из сторон его подписавших.

7.3. Срок действия Положения – один год.