денежное вознаграждение.

3.2.Единовременное (разовое) денежное вознаграждение может осуществляться в отношении работников Учреждения:

- единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц);

- единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями.

3.3.Вопросы премирования и материального поощрения рассматриваются Комиссией по установлению выплат и надбавок работникам Учреждения (далее – Комиссия), оформляются протоколом и приказом заведующего Учреждением.

3.4.Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.5.Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.6.Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.7.Основанием издания приказа о единовременном премировании работников, является мотивированная докладная записка (ходатайство) старшего воспитателя.

3.8.Премии к юбилеям работника, в связи с уходом на пенсию выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада (при условии экономии).

3.9.Работникам, отработавшим в Учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего детским садом.

3.10.Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший период.

3.11.Выплата материальных поощрений производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.12.Администрация Учреждения и Комиссия обеспечивают гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок всем работникам Учреждения.

3.13.Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

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

4.Показатели и виды премирования

4.1.При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых

мероприятиях, субботниках;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий,

– по итогам конкурсов, выставок: на базе ДОУ, районных, окружных, городских и всероссийских;

– за интенсивность и качество образовательной деятельности.

4.2. Премии могут выплачиваться:

4.2.1. Работникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

4.2.2. Педагогическим работникам – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ Учреждения, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности детского сада, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

4.3. Премии могут выплачиваться к праздничным датам:

– Международному женскому дню,

– Дню знаний,

– Дню воспитателя и всех дошкольных работников,

– Новому году,

– в связи с юбилеями работников (50, 55, 60 -летиями),

– в связи с уходом на пенсию,

Максимальным размером премии не ограничены.

5. Основные показатели деятельности при назначении премий

Наименование категории работников	Показатели премирования	Размер единовременного вознаграждения (%)
Старший воспитатель	1. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов, помощь в оформлении материалов для аттестации.	до 100
	2. Своевременное и качественное планирование образовательного процесса.	до 100
	3. Внесение инновационных предложений по повышению эффективности деятельности образовательной организации.	до 100
	4. Высокий уровень организации формирования и ведения портфолио воспитателями.	до 100
	5. Высокий уровень формирования и ведения личного	до 100

	детскому саду. 15. Личное участие в работе по социализации детей группы. 16. За участие в работе комиссий, функционирующих в детском саду. 17. Высокий уровень содействия родителям (законным представителям) в получении подробной информации о сохранении жизни и здоровья в условиях пандемии, основных симптомах заболеваний и мерах профилактики с использованием консультаций, плакатов, проведение индивидуальных бесед, размещения информации в сети интернет, в родительских чатах. 18. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и соблюдение профессиональной этики	до 100 до 100 до 100 до 100
Ведущие специалисты	1. Проявление личной инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию. 2. Осуществление мероприятий, направленных на эффективное использование и экономию финансовых и материальных ресурсов. 3. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов. 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 5. Эффективная и качественная работа по разработке Плана-графика, осуществление подготовки изменений для внесения в План-график и размещения в ЕИС. 6. Качественная и эффективная работа по организации закупок и подготовке документов, размещение в ЕИС. 7. Качественное и эффективное определение поставщиков, подрядчиков, исполнителей закупок. 8. Эффективный контроль за исполнением контрактов со стороны поставщиков, подрядчиков. 9. Активное участие в общественной жизни учреждения.	до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100
Завхоз	1. Личное участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в качестве актеров и т. д.) 2. Создание условий для осуществления образовательного процесса в соответствии с СанПиНом в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т. д. 3. Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы. 4. Личное участие в организации ремонтных работ по подготовке образовательной организации к новому учебному году. 5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов. 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 7. Создание условий для осуществления образовательного процесса в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями Роспотребнадзора по предупреждению и профилактике возникновения и распространения инфекции в условиях пандемии. 8. Качественное выполнение условий обеспечивающих профилактику возникновения и распространения новой инфекции в условиях пандемии на рабочем месте (выполнение кратности дезинфицирования помещений).	до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100

6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

6.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений исполнения трудового договора (эффективного контракта), иных локальных нормативных актов, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

6.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

6.3. Выплата (ежемесячных) премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами ДООУ нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб родителей (законных представителей) детей;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- наличие не снятого дисциплинарного взыскания;
- работы по договору гражданско-правового характера;
- в период прохождения испытательного срока.

6.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим дошкольным образовательным учреждением и Комиссией в индивидуальном порядке.

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

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь выплачивается работникам из общего фонда оплаты труда (при наличии фонда экономии заработной платы) с целью материальной поддержки и социальной защищенности в следующих случаях:

- пострадавшие от несчастных случаев (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.);
- уход на пенсию по возрасту.

7.2. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего детским садом. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ДОУ.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего Учреждением.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1 настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.