

СОГЛАСОВАНО
Председатель профком
МБДОУ д/с № 4 «Радуга»
_____ Г.Е.Полтко

УТВЕРЖДЕНО
заведующий МБДОУ
д/с № 4 «Радуга»
_____ Г.Н.Турчакова

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
художественно-эстетического направления развития детей № 4 «Радуга»

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития детей № 4 «Радуга» Нефтекумского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение, учреждение, детский сад) разработано в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития детей № 4 «Радуга» Нефтекумского муниципального района Ставропольского края, утвержденным приказом от 06 февраля 2024 года №12-ОД и является локальным нормативным актом учреждения.

Положение устанавливает порядок, условия разового премирования и оказания материальной помощи работникам учреждения.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности, рабочие профессии в соответствии со штатным расписанием учреждения по основному месту работы.

1.2. В настоящем Положении под премированием следует понимать:

Разовое единовременное денежное вознаграждение следующих видов:

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

единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями, (далее – единовременное денежное вознаграждение).

Единовременное денежное вознаграждение устанавливается и выплачивается работникам учреждения в виде денежных сумм сверх размера оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии со штатным расписанием учреждения и положением об оплате труда.

Разовое премирование, в виде единовременного денежного вознаграждения направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение

ответственности работников за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Материальная помощь предоставляется работникам учреждения с целью повышения социальной защищенности работников, их заинтересованности в исполнении задач и функций учреждения, развитии и создании условий для качественного и эффективного исполнения должностных обязанностей работников учреждения.

Материальная помощь предоставляется работникам учреждения для решения их текущих социально значимых и неотложных нужд.

Материальная помощь устанавливается в абсолютном значении.

1.4. Работникам учреждения может быть установлено и выплачено единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями и оказана материальная помощь в случаях, установленных настоящим Положением при наличии экономии средств фонда оплаты труда учреждения, в течение календарного года.

1.5. Выплата единовременного денежного вознаграждения учреждения учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Единовременное денежное вознаграждение устанавливается в процентах к должностному окладу.

1.6. Решение об установлении работникам единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц), единовременного денежного вознаграждения в связи с особо значимыми событиями, оказании материальной помощи принимает комиссия по установлению выплат и надбавок (далее – комиссия) на основании представления (служебная записка) воспитателя, музыкального руководителя заведующего хозяйством, с учетом представительного органа работников учреждения (профсоюзная организация).

1.7. Основанием для выплаты вознаграждения является приказ учреждения.

1.8. Работникам, отработавшим неполный год (либо иной период времени, превышающий 1 месяц) и уволенным в связи с:

ликвидацией учреждения,

сокращением численности или штата работников учреждения,

достижением пенсионного возраста,

призывом на военную службу,

единовременное денежное вознаграждение устанавливается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени работника.

Работникам учреждения, уволенным с работы по другим основаниям, единовременное денежное вознаграждение за отчетный период не выплачивается.

1.9. Термины и определения, применяемые в настоящем Положении:

отчетный период - истекший месяц/квартал/год, по итогам работы за который осуществляется премирование;

фактически отработанное время – это период времени, когда работник выполнял свои трудовые обязанности, т.е. фактически находился на работе;

премирование – разовое единовременное денежное вознаграждение;

материальная помощь – вид выплат, не связанный с вознаграждением за

выполнение трудовых обязанностей, но ориентированный на покрытие личных социальных нужд работника в сложных финансовых обстоятельствах.

Раздел 2. Условия и размер премирования

2.1.Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период превышающий один месяц).

2.1.1.Основными условиями премирования в виде единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) являются достижения по следующим направлениям деятельности работников учреждения с соответствующим размером премирования:

Наименование категории работников	Показатели премирования	Размер единовременного вознаграждения (%) от должностного оклада
Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог	1.Высокий уровень участия в районных методических объединениях. 2.Своевременное и качественное планирование образовательного процесса. 3.Внесение инновационных предложений по повышению эффективности деятельности учреждения 4.Высокий уровень формирования и ведения личного портфолио. 5.Личное участие в оценке результатов, достигнутых воспитанниками в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной и т.п.) для размещения в портфолио. 6.Высокий уровень участия в дополнительном образовании воспитанников в рамках образовательной программы (дополнительно-индивидуальная работа). 7.Личное участие педагога в подготовке воспитанников к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях на уровне Нефтекумского муниципального районаокруга. 8.Высокий уровень содействия молодым или начинающим педагогам в овладении	до 100% до 100% до 100% до 100% до 100% до 100% до 100%

	<p>профессиональными знаниями (наставничество).</p> <p>9.Личное участие в организации ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году.</p> <p>10.Организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном зале, игротеках.</p> <p>11.Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.</p> <p>12.Использование в работе новых, передовых образовательных технологий.</p> <p>13.Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада.</p> <p>14.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.</p> <p>15.Качественная организация работы общественных органов , участвующих в управлении детским садом (собрание трудового коллектива, педагогический совет, родительский комитет) .</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Заведующий хозяйством	<p>1.Личное участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в качестве актеров и т. д.)</p> <p>2.Создание условий для осуществления образовательного процесса в соответствии с СанПиНом в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.</p> <p>3.Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы.</p> <p>4.Личное участие в организации ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году.</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
Помощник воспитателя	<p>1.Личное участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в качестве актеров и т.д.).</p> <p>2.Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы.</p>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p>

	3. Личное участие в организации ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году.	до 100%
Делопроизводитель, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный работник, кладовщик, уборщик служебных помещений	1. Личное участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов, участие в качестве актеров и т. д.) 2. Проявление личной инициативы в выполнении порученной работы. 3. Личное участие в организации ремонтных работ по подготовке учреждения к новому учебному году.	до 100% до 100% до 100%

2.2. Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями.

2.2.1. Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникам учреждения в следующих случаях:

в связи с профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников» в размере до 100% должностного оклада,

в связи с достижением пенсионного возраста, на основании ходатайства профсоюзной организации в размере до 100% должностного оклада.

Раздел 3. Порядок премирования работников

3.1. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц).

3.1.1. Право на получение единовременного денежного вознаграждения по итогам работы за год (либо за период, превышающий один месяц) имеют работники, состоящие в штате учреждения и имеющие в отчетном периоде фактически отработанное время, из которого исключаются дни, в которые работник отсутствовал на работе в следствии:

- отпусков;
- служебных командировок;
- временной нетрудоспособности;
- по другим причинам.

3.1.2. Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) работникам учреждения выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде.

3.1.3.Работникам учреждения, допустившим некачественное и недобросовестное выполнение должностных обязанностей, имеющим производственные упущения или нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) может быть выплачено частично по решению комиссии, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.1.4.Работники учреждения должны быть ознакомлены с приказом об установлении единовременного денежного вознаграждения под роспись.

3.1.5.Единовременное денежное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период времени, превышающий один месяц) не может быть установлено работнику учреждения при наличии следующих условий:

наличие не снятого дисциплинарного взыскания (выговор, замечание, судимость);

период работы в учреждения менее одного года;

работа по договору гражданско-правового характера;

в период прохождения испытательного срока.

3.2.Единовременное денежное вознаграждение в связи с особо значимыми событиями устанавливается и выплачивается работникам, отработавшим в учреждения один или более календарный год

Раздел 4. Условия оказания материальной помощи

4.1.Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

возникновение чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, т.д.);

смерти самого работника или близких родственников (супруг (супруга), родители, дети);

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

4.2.Материальная помощь может быть предоставлена работникам, отработавшим в учреждении один или более календарный год.

Раздел 5.Порядок и размер материальной помощи

5.1.Выплата материальной помощи оформляется на основании личного заявления работника, документов, подтверждающих обстоятельства, перечисленные в пункте 4.1. настоящего Положения и в соответствии с приказом руководителя учреждения, с учетом решения (протокол) комиссии и по согласованию с профсоюзной организацией.

5.2.Материальная помощь может быть выплачена в размере одного должностного оклада.

5.3.Материальная помощь не учитывается при исчислении среднего заработка работника.

Раздел 6. Порядок внесения дополнений и изменений

6.1. В настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения в случае изменения действующего законодательства и на основании других нормативных актов Российской Федерации, Ставропольского края и Нефтекумского муниципального округа и локальных нормативных актов учреждения