

«ПРИНЯТО»

Общим собранием работников МБДОУ
Протокол № 3 от «29» марта 2024 г
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Радуга»
Аккубаевского муниципального района
Республики Татарстан

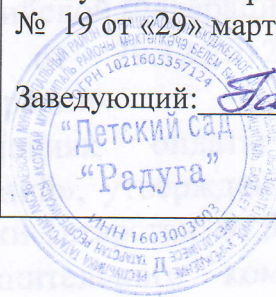
 Салахова Л.И.

«УТВЕРЖДЕНО»

и введено в действие приказом по
МБДОУ «Детский сад» Радуга
Аккубаевского муниципального района
Республики Татарстан
№ 19 от «29» марта 2024 г.

Заведующий: 

Г.Ю.Гайфуллина



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и иных поощрительных выплат работников
Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного
учреждения «Детский сад «Радуга»
Аккубаевского муниципального района Республики Татарстан

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной социальной политики»;
Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» Аккубаевского муниципального района РТ;
Коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аккубаевского муниципального района РТ;
и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования и иных поощрительных выплат работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аккубаевского муниципального района РТ
(далее - ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, усвоения и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда и иных поощрительных выплат (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 года №273 «Об образовании в Российской Федерации»
- Положением «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных учреждений», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412
- Постановлением Исполнительного комитета Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан от 27.12.2021 года № 430 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан»
- Постановлением Исполнительного комитета Аксубаевского комитета Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан от 14.04.2023 года № 105 «О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан от 27.12.2021г. № 430 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан»
- Положением «Об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аксубаевского муниципального района РТ;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аксубаевского муниципального района РТ
- Коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аксубаевского муниципального района РТ;
и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования и иных поощрительных выплат работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Радуга» Аксубаевского муниципального района РТ
- (далее - ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества

образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в данной образовательной организации.

1.4. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми образовательной организацией работникам.

1.5. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников.

1.6. Расходы, связанные с премияльными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производится в пределах средств, выделяемых в бюджете текущего финансового года на оплату труда.

1.7. Положение о премировании работников разработана администрацией данной организации, выносится на обсуждение на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

1.8. Ответственность за исполнение Положения возлагается на руководителя организации.

2. Источник формирования премияльного фонда.

2.1. Премии могут выплачиваться:

- За счет бюджетных средств из экономии оплаты труда в пределах, установленных учредителем;
- За счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;
- Других средств, предусмотренных законодательством

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

3. Основные критерии оценки труда работников.

3.1. Размеры премий и иных поощрительных выплат определяются решением Комиссии по распределению выплат за качество, премий и иных поощрительных выплат по результатам выполняемых работ труда работников.

3.2. Учитываются основные показатели деятельности ДОУ:

- организация учебно-воспитательного процесса;

- качество учебно-воспитательного процесса;
- организация работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности воспитанников и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- работа по физическому воспитанию;
- работа по профориентации;
- 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 других массовых мероприятиях, субботниках;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
 - по итогам конкурсов, выставок: на базе ДОУ, районных, республиканских и всероссийских;
- за интенсивность и качество образовательной деятельности
- работа с воспитанниками по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива ДОУ)
- соблюдение требований Роспотребнадзора;
- учебно-вспомогательный и технический персонал премируется за работу, не входящую в круг основных обязанностей.
 - за высокие достижения в труде, активное участие и большой вклад в реализацию проектов ДОУ, 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.

Основными показателями деятельности, учитываемыми Комиссией при текущем премировании являются:

3.2 Для старшего воспитателя :

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (педагогический совет и т.д.);
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план работы, Программа развития дошкольного образовательного учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.);
- добросовестное выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие и победы в районных и республиканских конкурсах;
- представление опыта работы ДОУ, педагогов детского сада на разных уровнях;
- публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.3. Для педагогических работников:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;

- участие и победы в районных и республиканских конкурсах;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.4. Для воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, трудовых обязанностей;
- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации (план учебной деятельности, табель посещаемости воспитанников, табель знакаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.) другие отчетные документы;
- отсутствие задолженности по родительской оплате;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района;
- участие и победы в районных и республиканских конкурсах;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости;
- отсутствие жалоб со стороны родителей;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.5 Для младших воспитателей:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- активное участие в учебной и общественной деятельности детского сада;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме, заготовке овощей на зиму и т.д.
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

• участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

3.6. Для заведующего хозяйством:

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- качественное и своевременное оформление документации.

3.7. Для обслуживающего и технического персонала:

- добросовестное выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме, заготовка овощей на зиму и т.д.
- качественное исполнение своих трудовых обязанностей;
- содержание помещений и территории ДООУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок;
- помощь в организации учебно-воспитательной деятельности;
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

3.8 Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом дошкольного образовательного учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором

3.9. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом заведующего ДООУ.

4. Порядок премирования работников.

4.1. Настоящим Положением предусматривается текущее (ежемесячное) и единовременное премирование (в том числе единовременная поощрительная выплата установленная Указом Президента Российской Федерации от 7 мая

2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики").

4.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и по основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей). Текущее премирование работников школы производится ежемесячно в размере 2 % по итогам работы за истекший период за фактическое отработанное время, при этом учитываются критерии, предусмотренные в п.3.2 данного Положения.

4.3. В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и по основной должности при дополнительном финансировании (наличие средств на данную выплату) производится единовременная поощрительная выплата:

- объем средств на единовременную поощрительную выплату рассчитывают исходя из количества физических лиц (без внешних совместителей) учтенных в форме федерального статистического наблюдения «ЗП-образование» по категориям работников, оплата труда которых регулируется майскими указами Президента Российской Федерации;

- размер выплаты распределяется с учетом ставок (пропорционального учебной нагрузки);

- при распределении размера не учитываются критерии оценки качества педагогического труда, так как выплата носит сугубо целевой характер - доведение показателей майского указа Президента Российской Федерации;

- единовременная поощрительная выплата производится по приказу руководителя организации сотрудникам, в соответствии с тарификационным списком на дату издания приказа (работающим на дату издания приказа);

- не подлежат премированию уволенные сотрудники (по собственному желанию и по другим причинам) из МБДОУ "Детский сад "Радуга" до издания приказа о единовременных поощрительных выплатах; сотрудники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в

административном отпуске, временной нетрудоспособности (пропорционально отработанному времени).

4.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников ДОУ:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- знаменательными или профессиональными юбилейными датами (50,55,60 и далее через 5 лет);
- получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград;
- в связи с уходом на пенсию;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

уволенные сотрудники в расчетном периоде из МБДОУ "Детский сад "Радуга" как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию и по другим причинам;

4.5. Премии работникам образовательной организации устанавливаются на основании приказа руководителя организации по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, и премий и учитываются для расчета среднего заработка в соответствии с законодательством РФ для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованный отпуск и оплаты листов нетрудоспособности.

4.6. Премирование руководителя образовательной организации из бюджетных средств осуществляется Комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации, полномочиям комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

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

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал

предоставляет руководителю организации служебную записку о допущенном нарушении с предложением о частичной или полном лишении работника премии.

5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.3. Выплата (ежемесячных) премий в размере 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и по основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей не производится в следующих 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;
- нарушений установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушений сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрация или договорными обязательствами образовательной организации, нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- обоснованные жалобы родителей и обучающегося на педагогов
- (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущениями искажения отчетности;
- Совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.4. Все случаи лишения премирование рассматриваются руководителем организации и Комиссии в индивидуальном порядке.

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

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение является локальным нормативном актом, принимается на Общем собрании трудового коллектива, и утверждается

(либо вводится в действие) приказом руководителем образовательной организации.

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

6.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1 настоящего Положения.

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

ЛЛИН

Итого вводится в действие приказом руководителя образовательной организации.
6.2. Все изменения и дополнения вносятся в настоящий документ в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
6.3. Настоящие положения принимаются на определенный срок. Изменения и дополнения к положениям принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.
6.4. После принятия Положения (или изменения и дополнения) отдельными пунктами в разном порядке вводится в действие соответствующими органами.

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью на 11 листах
Заведующий МБДОУ «Детский сад «Радуга»:
Гайфуллина Г. Ю.
Гайфуллина Г. Ю.
Детский сад

