

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад компенсирующего
вида № 48 «Винни-Пух»
Шадрина Э.А.

« 28 » 01 2021 г.

Введено в действие
приказом заведующего
от «28» января 2021 г. № 53

« УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад компенсирующего
вида № 48 «Винни-Пух»
Хузина Г.Ф.

« 28 » 01 2021 г.

Рассмотрено и утверждено
на заседании педагогического совета
от «19» января 2021 г. протокол №1

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида № 48 «Винни-Пух»» города Набережные Челны

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о формировании и использовании премиального фонда (далее - Положение) разработано на основании:
- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г № 678 (ред. от 26.08.2013) «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
 - Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 674 (ред. от 30.01.2013г.) «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
 - Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников образования государственных учреждений Республики Татарстан»;
 - Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2011 г. 3 700 «О внесении изменений в постановление кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
 - Федерального закона от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ «С внесении изменения в ст. 1 Федерального Закона о «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2015 года, на основании письма Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ и письма МО и Н РТ № 24488/14 от 26.12.2014 г.;
 - Трудового Кодекса РФ (ст.135).
- 1.2. Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида №48 «Винни-Пух» (далее – Учреждение) разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.
- 1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, качества воспитательно-образовательного процесса, профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения, совместителям премия не выплачивается.
- 1.5. Премияльный фонд составляет 2% от общего фонда заработной платы Учреждения.
- 1.6. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

- 1.7. Выплата премии работникам Учреждения облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.
- 1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседаниях.
- 1.9. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.
- 2.2. Премирование работников Учреждения рассматривается и утверждается на заседании балансовой комиссии ежеквартально.
- 2.3. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы один раз в квартал.
- 2.3. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.
- 2.4. Распределение конкретного фонда премирования работников и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией.
- 2.5. Решение о виде и размере премирования работников руководитель Учреждения оформляет приказом.
- 2.6. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
- 2.7. Основными условиями премирования являются:
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннегоспорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
 - качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
 - отсутствие случаев травматизма воспитанников;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
 - отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.
- 2.8. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в начале месяца, следующего за отчетным периодом.
- 2.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.
- 2.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, старшая медицинская сестра) представляет руководителю Учреждения докладную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.
- 2.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Показатели и размеры премий.

- 3.1. Показателями премирования являются высокие результаты работы за отчетный период.
- 3.2. Премия может выплачиваться работникам на основании ходатайства профсоюзного комитета и администрации ДОУ
 - за многолетний добросовестный труд
 - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет, уход на пенсию).

Основные работники (педагогические работники, медицинские сестры, младшие воспитатели) премируются за:

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения среди родителей и общественности;
- лучшие показатели при создании условий для воспитательно-образовательного процесса (подготовка к новому учебному году, создание зимних построек, подготовка к летне-оздоровительному периоду)
- победителю конкурса «Лучший педагог года»
- за сложный труд в группе слепых детей
- за выполнение обязанностей председателя профкома и уполномоченного по Охране труда
- участие в благоустройстве территории ДООУ, в косметическом ремонте ДООУ.
- участие в дополнительных работах, не входящих в круг должностных обязанностей, разовые поручения;
- участие в спортивных мероприятиях;
- профессиональную помощь начинающим педагогам (наставничество); участие в комиссиях.
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности
- подготовку и проведение на высоком профессиональном уровне республиканских, муниципальных мероприятий, организацию выставочной деятельности, соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;
- высокие показатели воспитанников по итогам различных мероприятий, выставок, фестивалей, смотров, конкурсов, соревнований и т.п.;
- участие в работе творческих групп по разработке программ, проектов, методических пособий.
- сохранность ТМЦ (по итогам инвентаризации)
- выполнение общественной работы.

Прочий персонал учреждения не относящийся к основному персоналу (завхоз, кладовщик, повара, подсобные работники, дворник, кастелянша, рабочий по стирке спецодежды, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщица служебных помещений, делопроизводитель)

премируются за:

- превышение объема работы (интенсивный труд)
- своевременное выполнение заявок, устранение аварийной ситуации (для рабочего по обслуживанию)
- высокое качество организации и проведения ремонтных работ, подготовке учреждения к учебному году;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
- активное участие в общественной жизни ДООУ.
- повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ДООУ (изготовление оборудования, дидактических материалов, пошив штор, костюмов, атрибутов для игр)
- подготовку и проведение мероприятий с детьми, с родителями.
- участие в конкурсах

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

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушения работником педагогической этики – 10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации – 10%

- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы -25%
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%
- высокой заболеваемости детей – 25%
- некачественного приготовления пищи-25%

4.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
 - систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.);
 - недобросовестном отношении к работе.
- Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу и работникам, работающим по совместительству.

5. Единовременное премирование

5.1. В случае если часть стимулирующих выплат работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри учреждения.

5.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего Учреждением, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях

- к юбилейным датам 50,55, 60, 65 лет и т.д.
- за педагогический стаж 25,30, 40 лет и т.д.
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (призеры и победители, участники).

