Принято
общим собранием работников МБДОУ
протокол № ____
от «____»_____ 20____года
Председатель общего собрания
работников МБДОУ
_____/Г.Р.Гатауллина/

Утверждаю
Заведующий МБДОУ детский сад «Теремок»
с.Базарные Матаки Алькеевского МР РТ
_____/М.М.Бадертдинова/
Введено в действие приказом
№ _____ от ___»_____ 20____года

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского
муниципального района Республики Татарстан

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании работников МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБДОУ), 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 ДОУ.

Положение разработано на основании: в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательной организации Республики Татарстан», Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г., Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района РТ.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда, развитие творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом детского сада.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

1.4. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ и определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.5. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Перечень и размеры доплат устанавливаются руководителем в процентном отношении к должностному окладу, а также могут быть выражены в фиксированной сумме (денежном выражении). Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом нагрузки, в соответствии с количеством набранных баллов.

1.6. Положение принимается на общем собрании работников детского сада, согласовывается с профсоюзным комитетом МБДОУ и утверждается заведующим МБДОУ.

1.7. Положение распространяется на все категории работников МБДОУ, всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.8. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

– выплаты за специфику образовательной программы;
– выплаты за наличие государственных наград;
– выплаты за сложность и напряженность работы;
– выплаты за стаж работы по профилю;
– выплаты за квалификационную категорию;
– выплаты за качество выполняемых работ;
– премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.4.Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам МБДОУ при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа соответствующей аттестационной комиссии.

2.5. Работникам МБДОУ, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет:

- для работников, имеющих первую квалификационную категорию.
- для работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

2.6. Выплата за специфику деятельности работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих по должности «повар» и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по должности «заведующий производством (шеф-повар)», рассчитывается из произведения оклада(должностного оклада, ставки заработной платы) работника и надбавки за специфику деятельности.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственные награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

2.10. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.13. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МБДОУ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим

на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ.

Конкретные показатели, критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Критерии оценки эффективности деятельности работников МБДОУ утверждаются заведующей по согласованию с общим собранием трудового коллектива. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников МБДОУ и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Выплаты за качество конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям. Стоимость одного балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками.

При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

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

2.15. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам дошкольных образовательных учреждений, составляет не менее 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

2.16. Всем сотрудникам МБДОУ в случае необходимости доведения заработной платы до МРОТ, при условии полной отработки месячной нормы рабочего времени, выплаты производятся за счет премиального фонда.

2.17.Для назначения стимулирующих выплат в МБДОУ создается комиссия в количестве не менее 5 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом руководителя МБДОУ. В состав комиссии входят: специалисты, воспитатели. Из состава комиссии избирается председатель. Работники МБДОУ представляют комиссии самоанализ. Комиссия, на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему. Заведующий МБДОУ издает приказ, в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер баллов
- период действия выплат.

В период между заседаниями комиссии по установлению стимулирующих выплат заведующий МБДОУ может поощрять педагогических работников за конкретный качественный результат без согласия комиссии (при наличии экономии денежных средств).

2.18. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.19. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.20. Заведующий МБДОУ имеет право отменять или уменьшать размер выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушение организации питания, нарушении

инструкций по охране жизни и здоровья детей, ОТ, ПБ, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного: старшим воспитателем, медицинской сестрой, завхозом, контролирующими определенный вид работы.

2.21. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению Общего собрания трудового коллектива детского сада, руководителя, Педагогического совета, и утверждаются на общем собрании трудового коллектива детского сада.

3.ВИДЫ ПРЕМИЙ

3.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

3.2. Текущее премирование осуществляется один раз в квартал по итогам работы в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3.3. Разовая премия может выплачиваться работникам на основании ходатайства профсоюзного комитета, администрации МБДОУ за многолетний добросовестный труд, за достижение профессиональной деятельности, в честь профессионального праздника, юбилейных дат (День дошкольного работника, 8 Марта, 23февраля).

3.4. За персональное участие педагогических работников и специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах, Грантах, открытых занятий на федеральном, региональном и на муниципальном уровне с целью презентации и объема педагогического опыта.

3.5. За участие в благоустройстве территории МБДОУ, в косметическом ремонте МБДОУ.

3.6. За участие в разработке базовых локальных и нормативно - правовых актов МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района РТ.

3.7. За систематическое и качественное участие в детских праздниках, открытых мероприятиях МБДОУ.

3.8. За эффективность организации предметно - развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивных залах, игротеках.

4. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ ПРЕМИИ ИЛИ ЛИШЕНИЕ

4.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- нарушение сан.эпид режима
- нарушение техники безопасности, пожарной безопасности
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- нарушение работником педагогической этики, обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество УВР) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям)
- за детский травматизм по вине работника
- за халатное отношение к сохранности материально-технической базы
- за ошибки в ведении рабочей документации
- отсутствие результатов в работе с семьей (наличие задолженности по оплате за питание детей в МБДОУ)
- отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация
- при высокой заболеваемости детей
- некачественное приготовлении пищи
- несвоевременное обеспечение сменяемости белья

- несвоевременное обеспечение продуктами питания
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи отчетов, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района РТ;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района РТ;
- наличия претензий, жалоб родителей, сотрудников;
- не обеспечения 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;
- при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде).

4.2. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение квартала в выполнении важных работ, мероприятий;

- личный вклад в подготовку, реализацию инновационных проектов, научных и научно-исследовательских, печатных работ МБДОУ детский сад «Теремок» с.Базарные Матаки Алькеевского муниципального района РТ;

- результаты проведенных государственными органами проверок;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными, профессиональными, юбилейными датами.

А также для педагогических работников и других сотрудников, награжденных в течение календарного года:

-премия не устанавливается за награды, по результатам которой работник был премирован и награжден ценным подарком;

-при увольнении работника по собственному желанию до истечения квартального месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.