

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета

*И.В.Леонтьева*

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Заведующий МБДОУ «Детский сад  
присмотра и оздоровления №19 «Красная  
Шапочка»

*Е.Н.Тезева*



Введено в действие приказом № *155*  
*мм* 2024 года

**Положение  
о премировании работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад присмотра и оздоровления № 19 «Красная Шапочка»  
Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан»  
из 1%, 2% фонда и фонда экономии оплаты труда.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотр и оздоровления №19 «Красная Шапочка» Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан из 1%, 2% фонда и фонда экономии оплаты труда» (далее Положение) вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотр и оздоровления №19 «Красная Шапочка» Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан» (далее - Учреждение) в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, а так же для закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам единовременных денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премияльный фонд Учреждения формируется из 2-х источников:

- экономии фонда оплаты труда;
- 1% и 2% - планового фонда заработной платы.

**2. Условия премирования**

3.1 Основным условием премирования является добросовестная и эффективная работа сотрудников Учреждения.

3.2 Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса в Учреждении и не зависит от стажа работы.

### 3. Показатели премирования

**3.1 Педагогические работники** из 1%, 2% фонда и фонда экономии оплаты труда премируются за:

- своевременное и качественное планирование воспитательно-образовательного процесса;
- качественное проведение воспитательно-образовательного процесса;
- качество развития воспитанников (по итогам мониторинга и контроля);
- санитарное, эстетическое состояние групп или кабинета, работу по наполнению материальной базы группы или кабинета, эффективное использование развивающей предметно-пространственной среды;
- своевременное и качественное исполнение обязанностей воспитателя (специалиста);
- ведение обязательной документации (кроме того, см. должностные инструкции);
- участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня, в том числе организованных совместно с профсоюзной организацией учреждения;
- за большой вклад в развитие учреждения;
- эффективность работы с родителями воспитанников;
- уровень заболеваемости и посещаемости воспитанников;
- внедрение инновационных технологий;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- профсоюзную работу.

**3.2 Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал** премируются за:

- санитарное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- благоустройство территории в зимний и летний период;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- за добросовестный и интенсивный труд;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса.

**3.3 Старший воспитатель** премируется за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса и эффективности функционирования учреждения;
- внедрение инновационных технологий;
- обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль воспитательно-образовательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- высокий профессионализм, в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе организованных совместно с профсоюзной организацией учреждения;
- за творческий подход в организации образовательной работы учреждения.

### **3.4. Заведующий хозяйством** премируется за:

- работу контрактного управляющего;
- делопроизводство;
- работу с пенсионным фондом;
- санитарное состояние территории и здания учреждения, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- благоустройство территории в зимний и летний период;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса и эффективности функционирования учреждения;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- за высокий профессионализм, в организации и проведении мероприятий различного уровня, в том числе организованных совместно с профсоюзной организацией Учреждения;

### **3.5. Старшая медицинская сестра** премируется за:

- качественный контроль обеспечения санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ;
- охрану труда, жизни и здоровья детей;
- пропаганду здорового образа жизни и профилактику туберкулеза среди воспитанников и родителей;
- организацию и систематическое выполнение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей

### **3.6. Сторожа, дворник, рабочий по обслуживанию зданий** премируются за:

- уборку снега и льда, покос травы на территории ДОУ;
- сортировку и подготовку к транспортировке бытовых отходов;
- выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ.

### **3.7. Повар** премируется за:

- систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закрепленном участке;
- качественное вкусное приготовление пищи;
- напряженность в работе;

### **3.8. Рабочий по стирке белья** премируется за:

- систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закрепленном участке;
- систематическую помощь по подготовке детей к выходу на прогулку;
- оказание помощи на пищеблоке в сложном меню, при отсутствии постоянных работников.

## **4. Порядок установления премий**

4.1. Премии работникам Учреждения устанавливаются на основании представлений руководителей структурных подразделений (старшего воспитателя, старшая медицинская сестра и заведующего хозяйством) с учетом мнения профкома по приказу

заведующего в пределах экономии фонда оплаты труда, планового фонда заработной платы в соответствии с показателями оценки труда работников Учреждения.

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

4.3. Премии начисляются за фактически отработанное время.

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

4.5. Сотрудники Учреждения могут премироваться:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными личными юбилейными датами (45,50, 55, 60- ление);

- в связи с уходом на пенсию, по итогам работы за учебный или календарный год (для сотрудников, проработавших в Учреждении не менее трех месяцев).

4.6. 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 Учреждения (старший воспитатель для педагогов, заведующего хозяйством и старшая медицинская сестра для обслуживающего персонала) представляет заведующему Учреждением служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.7. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующим Учреждением с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.8. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

- в случаях травматизма при нарушении инструкции по охране труда и «Охране жизни и здоровья детей»;

- обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;

- порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажении отчетности;

- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

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

4.10. Размеры и порядок выплат премий заведующему Учреждением устанавливаются учредителем.

4.11 Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся ежеквартально (варианты: ежемесячно, по окончании учебного года, к памятным датам, юбилейным датам работников).

## **5. Заключительные положения**

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.