

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ППО МАДОУ
«Детский сад №44 «Золушка»
_____ Азизян Н.С.
«__» _____ 20__ г.

Введено в действие
приказом заведующего
от _____ № _____

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №44 «Золушка»
_____ Галиуллина Л.В.
«__» _____ 20__ г.

Рассмотрено и утверждено
на общем собрании коллектива
от _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №44 «ЗОЛУШКА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о формировании и использовании премиального фонда (далее - Положение) разработано на основании:

- Трудовым кодексом РФ,
- Законом РФ «Об Образовании»,
- Уставом дошкольного образовательного учреждения,
- Постановлением Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018г. «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» с нормативно-правовыми актами муниципального образования.

1.2. Положение о премировании работников МАДОУ «Детский сад № 44 «Золушка» (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. Премиальный 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.

2.4. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.5. Распределение конкретного фонда премирования работников и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией.

2.6. Решение о виде и размере премирования работников руководитель Учреждения оформляет приказом.

2.7. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

2.8. Основными условиями премирования являются:

– строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

– неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка 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 контролирующих органов.

2.9. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.11. 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.

2.12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Показатели и размеры премий.

3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

– проявление творчества, инициативы;

– активное участие в ремонтных работах по подготовке Учреждения к новому учебному году;

– активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении

– работа без больничных листов;

– большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;

– бережное отношение к имуществу Учреждения

3.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования
Старший	Орг-ия и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольного учреждения

воспитатель	среди родителей и общественности
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Участие в доп. работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса
	Работа без больничных листов
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	Высокие показатели воспитанников по итогам различных мероприятий.
	Участие в комиссиях, творческих группах
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Воспитатели	Качественное содержание кабинета и методического материала
	Активное участие в Республиканских и городских конференциях, методических объединениях
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Качество коррекционно-развивающей работы с детьми
	Высокий уровень умений, личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); знаний и навыков детей
	Работа без больничных листов
	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями
	Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не ниже среднероссийского показателя
	Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц
	Участие в комиссиях, творческих группах
Узкие специалисты	Отсутствие обоснованных жалоб
	Участие в доп. работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Активное участие в Республиканских и городских конференциях, методических объединениях
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Качество коррекционно-развивающей работы с детьми
	Высокий уровень умений, личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.); знаний и навыков детей
	Работа без больничных листов
	Плодотворное творческое взаимодействие с родителями
	Высокий уровень умений, знаний и навыков детей
	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в ДОУ, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране)
Старшая медсестра	Участие в комиссиях, творческих группах
	Отсутствие обоснованных жалоб
	Своевременное и качественное ведение документации
	Строгое соблюдение СанПина
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Общее снижение заболеваемости воспитанников
	Работа без больничных листов
Младшие воспитатели	Отсутствие жалоб
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
	Качественное и своевременное проведение просветительской работы
	Строгое соблюдение СанПина, качественное содержание групп
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Стабильно низкий процент заболеваемости – не ниже среднероссийского
	Работа без больничных листов
Заведующий производством, шеф-повар, подсобный рабочий	Отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям
	Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп – по средней посещаемости в месяц
	Сохранность оборудования и инвентаря
	Содержание в надлежащем виде рабочего места
	Высокое качество приготовления пищи, строгое выполнение технологий приготовления пищи
	Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Сохранность ТМЦ, оборудования
	Качественное выполнение СанПин
Уборщик служебных	Отсутствие больничных листов
	Отсутствие жалоб, надлежащее соблюдение трудовой дисциплины
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
	Качественная уборка помещений, территории ДОУ
	Своевременное и качественное устранение неполадок

помещений, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, дворник, кастелянша	Качественное выполнение должностных обязанностей
	Сохранность ТМЦ, ответственное отношение к оборудованию
	Качественное выполнение СанПин
	Отсутствие больничных листов
	Отсутствие жалоб, надлежащее соблюдение трудовой дисциплины
	Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
Сторож (вахтер)	Отсутствие порчи, потери имущества ДОУ
	Оперативность действий по устранению ЧС
	Содержание территории и здания в надлежащем состоянии
	Сохранность здания, оборудования, ТМЦ
	Надлежащее соблюдение трудовой дисциплины
	Отсутствие больничных листов
	Отсутствие жалоб
Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей	
Делопроизводитель, бухгалтер	Качественное выполнение должностных обязанностей
	Качественная подготовка и сдача отчетности
	Участие в дополнительных работах (расширение зоны обслуживания), не входящих в круг должностных обязанностей
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
	Сохранность оборудования, ТМЦ
	Отсутствие больничных листов
	Отсутствие жалоб, надлежащее соблюдение трудовой дисциплины
	Участие в благоустройстве территории ДОУ, в косметическом ремонте ДОУ
Главный бухгалтер	Правильность составления и соблюдение сроков сдачи форм бухгалтерской отчетности и иной отчетности
	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности)
	Отсутствие задолженности по коммунальным услугам
	Своевременное предоставление отчетов во внебюджетные фонды, налоговые органы и органы статистики. Отсутствие задолженности по налоговым платежам.
	Правильность ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Российской Федерации.
	Правильность начисления заработной платы в соответствии с тарификацией и методикой формирования оплаты труда
Заместитель заведующего по ХР	

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

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение локальных нормативно-правовых актов ДОУ – от 10% до 30 %
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 100%
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей при наличии подтверждающих документов и персонала (за невнимательное отношение к детям) - 20%
- детского травматизма по вине работника - 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы - 30%
- высокой заболеваемости детей – 25%
- несоблюдение СанПина - 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.);

– 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 участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (призеры и победители, участники).