

Согласовано  
Председатель профкома  
МБДОУ «Детский сад №10  
«Маленький принц»  
Мишукова Н.Г.  
от «23» мар 2017 г.

Введено в действие  
Приказом заведующего от  
«23» мар 2017 г. № 211

Утверждаю  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад №10  
«Маленький принц»  
Салыхова Э.Р.  
от «23» мар 2017 г.

Рассмотрено и утверждено на  
общем собрании работников  
от «23» мар 2017 г.  
Протокол № 3

### ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по познавательно- речевому направлению развития детей  
№ 10 «Маленький принц»

## **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 «О внесении изменения в статью 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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно- речевому направлению развития детей №10 «Маленький принц» (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 заседании.

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 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.
- 2.8. Премия выплачивается один раз в квартал.
- 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. 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:

<b>Наименование</b>	<b>Показатели премирования</b>	<b>% премирования</b>
Старший воспитатель	высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений и других мероприятий	10
	высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса;	10
	качественная организация работы экспертной и творческой	10

	групп, педагогического совета; высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	5
	работа без больничных листов;	10
	увеличение объема работы;	10
	качественный уровень организации методической работы;	20
	качественное содержание кабинета и методического материала;	5
	стаж работы в ДОУ:	
	0-5	5
	6-10	10
	11-15	13
	16-20	15
	21 и более	20
воспитатели	активное участие в Республиканских и городских конференциях, кустовых методических объединениях	5
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	5
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми;	5
	высокий уровень умений, личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.);знаний и навыков детей;	10
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями;	10
	высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости, не ниже среднегородского показателя;	10
	превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;	10
	Отсутствие обоснованных жалоб;	5
	Работа без больничных листов;	5
	Увеличение объема работы;	5
	Возрастная трудность (ясли);	10
	педагогический стаж работы в ДОУ:	
	0-3	5
4-5	10	
6-10	15	
11-15	17	
16-20	18	
21 и более	20	
Узкие специалисты (педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатели по обучению	активное участие в городских методических объединениях; мероприятиях различного уровня	5
	разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	5
	высокий уровень умений, знаний и навыков детей	10
	личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров конкурсов, авторских проектов и т.д.)	5
	плодотворное творческое взаимодействие с родителями	5
	качество коррекционно-развивающей работы с детьми	10
	участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, организуемых как в МДОУ, так и за его	5

детей татарскому языку)	пределами (в городе, районе, округе, стране);	
	своевременное и качественное ведение документации	5
	работа без больничных листов;	5
	отсутствие обоснованных жалоб	5
	качественная подготовка мероприятий	5
	содержание в надлежащем виде своего рабочего места;	5
	увеличение объема работы	10
	стаж работы:	
	0-3	5
	4-5	8
6-10	10	
11-15	15	
16-20	18	
21 и более	20	
Старшая медицинская сестра	строгое соблюдение САНПиН	10
	общее снижение заболеваемости воспитанников	20
	Качественное и своевременное проведение просветительской работы	20
	Своевременное и качественное предоставление отчетов	20
	Отсутствие жалоб	5
	работа без больничных листов	5
	стаж работы:	
	0-3	5
	4-5	7
	6-10	10
11-15	15	
16-20	17	
21 и более	20,	
Младшие воспитатели	строгое соблюдение САНПиН	10
	личный творческий вклад в оснащение развивающей среды	10
	стабильно низкий процент заболеваемости - не ниже среднегородского	10
	работа без больничных листов	5
	превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц	5
	сохранность оборудования и инвентаря	5
	отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям	10
	качественное содержание групп	15
	увеличение объёма работы	15
	стаж работы в ДОУ:	
0-2	7	
3-5	8	
6-10	10	
11 и более	15	
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, электрик, машинист по стирке белья, кастелянша	Выполнение требований СанПиН	10
	качественная уборка помещений; территории ДОУ	10
	своевременное и качественное устранение неполадок	10
	личный вклад в оснащение ДОУ	10
	качественное выполнение должностных обязанностей	15
	отсутствие жалоб	5
	ответственное отношение к оборудованию	10
	работа без больничных листов	5

	корректное поведение с детьми, сотрудниками, родителями	5
	увеличение объема работы	5
	стаж работы в ДОУ;	
	0-2	5
	3-5	8
	6-10	10
	11 и более	15
Шеф-повар, повар, подсобный рабочий по кухне	высокое качество приготовления пищи	10
	строгое выполнение технологии приготовления пищи	15
	содержание в надлежащем виде рабочего места	15
	сохранность оборудования	5
	качественное выполнение СанПиН	10
	корректное отношение с сотрудниками	5
	отсутствие больничных листов	5
	увеличение объема работы	10
	отсутствие жалоб	5
	стаж работы:	
	0-2	5
3-5	8	
6-10	10	
11-15	15	
16 и более	20	
сторож	сохранность здания и оборудования	15
	оперативность действий по устранению чрезвычайных ситуаций	15
	содержание территории и здания в надлежащем состоянии	10
	отсутствие жалоб	5
	отсутствие порчи, потери имущества детского сада	10
	отсутствие больничных листов	5
	надлежащее соблюдение трудовой дисциплины	10
	увеличение объема работы	10
	стаж работы в ДОУ:	
	0-2	5
3-5	10	
6-10	15	
11 и более	20	

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