



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №12 «Гусельки»
 И.Р. Джугостранская
«25» 08 2017 г.

Введено в действие приказом
от «29» 08 2017 г. № 159

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №12 «Гусельки»
 Г.А. Хакимова
«25» 08 2017 г.

Рассмотрено и утверждено на общем
собрании работников от «25» 08 2017 г.
протокол № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

**о премировании работников муниципального бюджетного дошколь-
ного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного
вида № 12 «Гусельки»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о премировании работников муницип-
ального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Дет-
ский сад комбинированного вида № 12 «Гусельки» (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 работ-
ников 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 Татар-
стан»;

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от
19.08.2011 г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях
оплаты труда работников образования государственных учреждений Рес-
публики Татарстан»;

- Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от
24.08.2011 г. 3 700 «О внесении изменений в постановление кабинета ми-
нистров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 674 «О размере тариф-
ной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов
(должностных окладов) работников государственных учреждений Респу-
блики Татарстан»;

- Федерального закона от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ «О внесении изме-
нения в статью 1 Федерального Закона о «О минимальном размере оплаты
труда» с 1 января 2015 года, на основании письма Министерства труда, за-
нятости 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 комбинированного вида № 12 «Гусельки» (далее – Образовательное учреждение) разрабатывается администрацией Образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании работников и утверждается руководителем.

1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Образовательного учреждения, качества воспитательно-образовательного процесса, профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Образовательного учреждения, совместителям премия не выплачивается.

1.5. Премияльный фонд составляет 2% от общего фонда заработной платы Образовательного учреждения.

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

1.7. Выплата премии работникам Образовательного учреждения облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Образовательного 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 Образовательного учреждения рассматривается и утверждается на заседании балансовой комиссии ежеквартально.

2.3. Премирование работников Образовательного учреждения проводится по итогам работы один раз в квартал.

2.3. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель Образовательного учреждения, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Образовательного 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 Образовательного 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 Образовательного 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 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, старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР, старшая медицинская сестра представляет руководителю Образовательного 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 Образовательного учреждения к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в Образовательном 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 Образовательного учреждения.

3.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования	% премирования
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 групп, педагогического совета; высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	10
	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 Образовательном учреждении:	
	0-5 6-10 11-15 16-20 21 и более	5 10 13 15 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 4-5 6-10 11-15 16-20 21 и более	5 10 15 17 18 20
	Узкие специалисты (педагог- психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатель по обучению детей татарскому языку)	активное участие в городских методических объединениях; мероприятиях различного уровня
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 Образовательном учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, округе, стране);		5
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 3-5 6-10 11-15 16 и более	5 8 10 15 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 3-5 6-10 11 и более	5 10 15 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 Образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри Образовательного учреждения.

5.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего Образовательным 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).

Пропикуровано, пронумеровано
4 лист и скреплено печатью
Заведуючий МБДЮ №12
«Гусельки» Г.А.Хакимова

