

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №124 комбинированного вида с татарским языком воспитания и обучения» Советского района г. Казани

ПРИНЯТО
решением Общего собрания (конференции)
работников МБДОУ «Детский сад №124»
Протокол № 1
от «01» 10 2014 года

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 124 комбинированного вида с
татарским языком воспитания и обучения»
Советского района г. Казани
Шаймуратовская Г.Д./
от «01» 10 2014 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об использовании премиальной
части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 124 комбинированного вида
с татарским языком воспитания и обучения»
Советского района г.Казани

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
/М.В. Абзалилова/
от « » 20 года

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»;
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, постановление КМ РТ от 24.08.2010г. № 678.
- Положением о комиссии по противодействию коррупции в МБДОУ «Детский сад №124»;
- Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за качество работы работников МБДОУ «Детский сад № 124»
- Уставом МБДОУ «Детский сад № 124»;
- Коллективным договором МБДОУ «Детский сад № 124» и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МБДОУ «Детский сад №124».

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на заведующего.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за квартал, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и Коллективным договором.

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам учреждения.

3. Основные критерии оценки труда работников

3.1. Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения, утвержденной приказом заведующего на начало учебного года.

3.2. Учитываются основные показатели деятельности учреждения:

- в связи с юбилейными датами (**женщины – 50 и 55 лет, мужчины -50 и 60 лет в размере должностного оклада**);
- получением знаков отличия;
- благодарственных писем, грамот, наград;

- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности воспитанников и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, травматизм);
- работа по физическому воспитанию;
- работа с воспитанниками по ОБЖ;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов);
- качество производственного контроля;
- административно-технический персонал премируется за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом заведующей МБДОУ.

4. Порядок премирования работников

4.1. Премирование работников производится по итогам работы за квартал согласно критериям, указанным в п.3 настоящего положения.

4.2. В соответствии со специальной шкалой учета дополнительного премирования работников учреждения:

- за участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского республиканского масштабов;
- за особые успехи в работе, отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по учреждению;
- за выполнение общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий, оргкомитетов по проведению мероприятий и т.д.).

5. Порядок депремирования работников

Администрация оставляет за собой право частично или полностью депремировать сотрудников за:

- нарушение должностных обязанностей;
- нарушение сан. дез. режима в группах;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременную оплату родителями за содержание детей в детском саду;
- случаи детского травматизма;
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра и получение замечаний сан. эпидем. станции;
- случаи самовольного ухода детей за территорию детского сада.
- лист нетрудоспособности.

Примечание:

% депремирования устанавливается в зависимости от тяжести нарушения требований внутреннего трудового распорядка и правил охраны жизни и здоровья детей (от 5% до 50%).

6. Заключительные положения

6.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующей.

6.2. Дополнения изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрации учреждения и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

Основные критерии премирования сотрудников МБДОУ

1. Старшему воспитателю:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении, проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за участие в оформлении помещений Учреждения – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков и территории Учреждения – до 5 баллов.

2. Воспитателям:

- за привлечение родителей, к оказанию помощи в содержании групп – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за перевыполнение детодней и снижение заболеваемости - до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

3. Учителю–Логопеду и педагогу-психологу:

- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание предметно-развивающей среды кабинета – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

4. Музыкальному руководителю:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Учреждении проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание предметно - развивающей среды в музыкальном зале – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

5. Инструктору по физической культуре:

- за участие в организации и проведении конкурсов, открытых просмотров в Организации проведение открытых занятий и мероприятий – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за создание нетрадиционного физкультурного оборудования – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

6. Медицинским работникам:

- за активную работу с родителями по профилактике детской заболеваемости – до 5 баллов;
- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за активное участие во внеплановых мероприятиях – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов.

7. Завхозу:

- за подготовку и проведение капитального ремонта – до 5 баллов;
- за подготовку и проведение текущего ремонта – до 5 баллов;
- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов;
- за организацию и проведение средников и субботников по уборке детского сада и прилегающих территорий – до 5 баллов.

8. Младшим воспитателям:

- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за увеличение объема работ в связи с проведением открытых мероприятий в Учреждении - до 5 баллов;

- за увеличение объема работ, не входящую в круг функциональных обязанностей – до 10 баллов.

9. Поварам:

- за двухсменную работу – до 5 баллов;
- за увеличение объема работ по учету количества детей - до 5 баллов;
- за обновление меню – до 5 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 5 баллов.

10. Подсобному рабочему:

- за работу с дезсредствами – до 5 баллов;
- за работу, связанную с мытьем вручную тары, технологического оборудования – до 5 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов.

11. Машинисту по стирке белья:

- за работу с моющими средствами – до 10 баллов;
- за расширение зоны обслуживания – до 10 баллов.

12. Уборщик подсобных помещений:

- за работу с дезсредствами – до 10 баллов;
- за работу не входящую в круг функциональных обязанностей – до 10 баллов.

13. Рабочий по обслуживанию здания:

- за дополнительные услуги в проведении ремонтных работ в Организации и на территории – до 20 баллов

14. Сторожа:

- за услуги очистки территории и проведение мелкого ремонта работ в Организации и на территории – до 20 баллов.

15. Дворнику:

- за благоустройство и озеленение участков – до 5 баллов;
- за участие в проведение срединков и субботников по уборке детского сада и прилегающих территорий – до 5 баллов;
- за превышение объема уборочных работ в зимний период – до 10 баллов.

16. Сотрудникам:

- за проведение ремонтных работ в Учреждении и на территории – до 50 баллов.

РАСЧЕТ СТОИМОСТИ БАЛЛА

При расчете стоимости 1 балла учитывается сумма, полученная по итогам работы за квартал, по фактическим значениям. Стоимость 1 балла может меняться в зависимости от ежемесячной суммы фонда оплаты труда основного, вспомогательного персонала (кроме выплат: ночных, вредности, сложности и напряженности). Ежемесячный Премияльный фонд оплаты труда должен составлять не менее 2% ежемесячного фонда оплаты труда основного и вспомогательного персонала. Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат (премиальных) для каждой категории, делится на общее количество набранных работниками баллов.



В данном документе
прошито и
прошнуровано 5 л.
« 19 » 2019 г.
Г.Д. Салыкова