

СОГЛАСОВАНО:
Общим собранием
МБДОУ №22 с.Бошняково
Протокол №5 от 16.11.2015г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего
МБДОУ №22 с.Бошняково
от «17» ноября 2015 г. №137-А



Положение
о премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №22 с.Бошняково Углегорского
муниципального района Сахалинской области

1. Общие положения.

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №22с. Бошняково Углегорского муниципального района Сахалинской области (далее - МБДОУ №22) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Углегорского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Углегорского муниципального района от 22.01.2013 №19, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения утвержденного приказом №15-А, от 28.01.2013г. МБДОУ №22 и иными нормативными правовыми актами, регулирующими условия и порядок материального стимулирования работников дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы в решении поставленных задач, реализации федерального государственного образовательного стандарта.

1.3. Положение определяет порядок, условия установления и выплаты премии работникам учреждения на основании оценки деятельности каждого работника за отчетный период в соответствии с установленными показателями.

1.4. Премирование работников производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Премирование руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения производится на основании приказа Управления образования Углегорского муниципального района.

1.6. Премирование работников производится за счет фонда оплаты труда МБДОУ №22.

2. Условия премирования работников

2.1. Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствие со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству

2.2. Условия премирования работников дошкольного образовательного учреждения являющиеся обязательными для всех:

2.2.1. Строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.2.2. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий.

2.3.3. Работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов и руководства учреждения.

2.4.3. Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.

2.4.4. Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей.

3. Виды премий

3.1. В Учреждении осуществляется текущее премирование и премирование за выполнение особо важных работ.

3.2. Текущее премирование осуществляется ежемесячно по итогам работы в случае достижения работником высоких показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором. Достижение работником высоких показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере до 50% оклада, в целях поощрения работников за оперативность, срочность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Всем штатным работникам при наличии экономии средств фонда оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за год.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1. Текущая премия начисляется по результатам работы образовательного учреждения в целом за месяц, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.2. Текущее премирование работника исчисляется исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы с учетом результатов оценки его деятельности в расчетном периоде в соответствии с установленными критериями.

4.3. Выплата премии может производиться единовременно по одному или нескольким основаниям.

4.4. Руководитель учреждения издает приказ о выплатах премии и их размерах работникам на основании аналитической информации о показателях деятельности каждого работника за месяц, являющихся основанием для осуществления выплат на основании представления непосредственного руководителя работника, и на основании решения, принятого Комиссией по установлению размера премии.

4.5. В случае невыполнения показателей и несоблюдения условий премирования, а также при наличии оснований для снижения премии, руководитель учреждения принимает решение о снижении размера либо невыплате премии на основании Приложения 2 к Положению. Руководитель обязан информировать работника о причинах снижения либо невыплаты ему премии.

4.6. Текущая премия начисляется работникам пропорционально фактически отработанному времени.

4.7. Премия по итогам работы за год подлежит начислению и выплате за фактически отработанное время работающим в учреждении на конец отчетного года и состоящим в штате по состоянию на 31 декабря отчетного года.

4.8. Не включается в отработанное время:

-пребывание в очередном и дополнительном отпуске;

- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

4.9. Премия начисляется работникам, надлежащим образом, исполнявшим свои обязанности и в соответствии с условиями премирования.

4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ начисляется по итогам выполнения работ.

К особо важным и срочным работам относятся работы по обеспечению жизнедеятельности организации в чрезвычайных или аварийных ситуациях, выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными инструкциями работников учреждения, но от которых повышается качество выполнения предоставляемых услуг дошкольным образовательным учреждением.

4.11. Выплаты премий производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц и учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Показатели премирования воспитателей

№ п/п	Показатели	Макс. балл	Источник информации
1	Использование современных образовательных технологий (инновационных, интерактивных информационных), новых форм организации образовательного процесса.	3	Наличие программы, административный контроль, отчетная документация, портфолио воспитателя
2	Использование различных форм работы с родителями (круглые столы, открытые занятия, конкурсы, выставки, привлечение родителей в проведении мероприятий и др.).	3	Журналы, портфолио воспитателя, административный контроль, анкетирование родителей.
3	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и на участках в соответствии с возрастными особенностями обучающихся, соблюдение требований ФГОС. Изготовление игрового и методического материала.	3	Административный контроль, портфолио воспитателя
4	Подготовка и участие в мероприятиях (конкурсы, фестивали, проекты, гранты и др.): -уровень учреждения 2 балла; муниципальный уровень- 3 балла; -областной уровень-5 баллов -всероссийский уровень -10 баллов	Не более 20	Наличие дипломов, грамот, сертификатов, портфолио воспитателя.
5	Публикации печатных работ педагога в периодических и других изданиях	3	Публикации
6	Распространение собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие с докладами в семинарах, совещаниях, конференциях, педчтениях, работа с молодыми специалистами (наставничество), и др.): - уровень учреждения – 2 балла; - муниципальный уровень – 3 балла; -областной уровень – 5 баллов; - всероссийский уровень –10 баллов.	Не более 20	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио воспитателя
7	Проведение мониторинга воспитательного процесса, применяемых методов и достигнутых результатов	2	Аналитическая справка, диагностик
8	Работа с разновозрастной группой	3	По факту
9	Обучение и воспитание ребенка инвалида (балл за одного ребенка)	3	По факту
10	Обеспечение безопасности детей во время пребывания в дошкольном учреждении	2	По факту
11	Работа по социализации детей группы	2	
12	Снижение количества пропущенных детьми дней по прочим причинам	2	Отчет медицинской сестры диетической
13	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и нареканий со стороны руководства учреждения за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	4	По факту

При определении размера премирования воспитателей по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
2-9	20
10-20	30
21-30	40
Более 30	50

Показатели премирования старшего воспитателя

№ п/п	Показатели	Балл	Периодичность
1	Подготовка и участие воспитателей в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конференциях	2	месяц
2	Участие в инновационной деятельности и уровень ее внедрения в образовательный процесс, организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	2	месяц
3	Презентация инновационной деятельности учреждения на мероприятиях разного уровня. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений: на уровне: учреждение – 2 муниципальный – 3 региональный – 4 федеральный – 5	не более 19	месяц
4	Разработка методических рекомендаций, презентация результатов, подготовка публикаций и пр..	2	месяц
5	Эффективность реализации программы развития за отчетный период (выполнение плана мероприятий)	2	месяц
6	Ведение электронного документооборота информационно - аналитической базы образовательного процесса, формирование банка данных об организации педагогического процесса и методической работы.	2	месяц
7	Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	2	месяц

8	Работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей(дни здоровья, спартакиады, соревнования, и т.п.), наличие программ и моделей по здоровью сбережению и проведение мероприятий по их реализации	2	месяц
9	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности (конкурсы, конференции, семинары, мастер-классы, дни открытых дверей) и организация работы по внедрению ФГОС.	2	месяц
10	Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов (проведение семинаров, конференций, проведение стажировок, открытых мероприятий)	3	месяц
11	Разработка и контроль выполнения нормативно-правовых актов, в том числе локальных нормативных актов ОУ (приказов, положений, инструкций)	2	месяц
12	Организация информационной среды для доступа воспитателей к учебно-методическим материалам, обеспечение информационно-методического сопровождения работы воспитателей и специалистов.	2	месяц
13	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов в сфере образования по направлению деятельности	3	месяц
14	Зафиксированное личное участие в профессиональных конкурсах семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок). Наличие собственных публикаций	3	месяц
15	Информационное оповещение проводимых мероприятий в учреждении	2	месяц
16	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и замечаний руководителя учреждения	3	месяц

При определении размера премирования заместителя заведующей по методической работе, старшего воспитателя по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
2-10	20
11-20	30
21-25	40
30 и более	50

Показатели премирования заместителя заведующего по безопасности

	Показатели	Балл	Периодичность
1	Отсутствие замечаний надзорных органов по обеспечению безопасного режима в учреждении	4	месяц
2	Качество мониторинга состояния безопасной жизнедеятельности детей и взрослых в учреждении	3	месяц
3	Разработка программ и моделей по здоровьесбережению и проведение мероприятий по их реализации.	3	месяц
4	Проведение учений по поведению в условиях чрезвычайных ситуаций	3	месяц
5	Участие в работе по формированию здорового образа жизни воспитанников (проведение конкурсов, викторин, выставок и т.д.)	2	месяц
6	Работа с родителями по вопросам безопасности жизнедеятельности, оформление стендов, других наглядных материалов	3	месяц
7	Оперативное принятие мер по устранению ситуаций, грозящих безопасной деятельности учреждения	5	месяц
8	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и замечаний руководителя учреждения	3	месяц

При определении размера премирования заместителя заведующей по безопасности по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
2-10	20
11-20	30
21-25	35
более 25	40

Показатели премирования заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Балл	Периодичность
1	Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий	3	месяц
2	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований, пожарной и электробезопасности в учреждении.	3	месяц
3	Своевременное снабжение инвентарем, оборудованием и т.д., необходимого для функционирования всех служб учреждения и ведения образовательного процесса.	3	
4	Проведение анализа использования бюджетных средств учреждения по направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности их использования.	3	месяц
5	Своевременность подготовки и организации ремонтных работ, подготовки объектов к новому учебному году	4	месяц

6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, замечаний сотрудников и руководства учреждения	3	месяц
7	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	3	месяц
8	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности, должностной инструкции	3	месяц

При определении размера премирования заведующего хозяйством по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
3-9	15
10- 20	20
21-25	30
более 25	40

Показатели премирования младшего воспитателя

№ п/п	Показатели	Балл	Периодичность
1	Участие в мероприятиях по созданию условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников, по развитию самостоятельности, привитию навыков самообслуживания, навыков бытового труда	5	месяц
2	Участие в проводимых мероприятиях в группе и в дошкольном учреждении	4	месяц
3	Участие в проведении режимных моментов с воспитанниками, в мероприятиях оздоровительного характера в группе	3	месяц
4	Своевременная подготовка помещений, территорий к зимнему и весенне-летнему сезонам	5	месяц
5	Участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у воспитанников	5	месяц
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, замечаний со стороны воспитателя и руководства учреждения	5	месяц
7	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	5	месяц
8	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны труда и пожарной безопасности	5	месяц

При определении размера премирования младшего воспитателя на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
5-10	10
11-15	20
16--20	30
21-25	40
Более 25	55

Показатели премирования медицинской сестры диетической

№ п/п	Показатели	Балл	Периодичность
1	Отсутствие нарушений технологии приготовления пищи, соблюдения норм выхода порций	5	месяц
2	Своевременное и качественное проведение мероприятий по витаминизации питания воспитанников	5	месяц
3	Работа с детьми, родителями, персоналом учреждения по вопросам здорового питания и профилактике пищевых отравлений (консультации, наглядная агитация и т.д.).	5	месяц
4	Проведение практических занятий с поварами по провариванию новых блюд с учётом нормативного выхода, умением пользоваться технологическими таблицами и т.д.	5	месяц
5	Участие в мероприятиях оздоровительной направленности для воспитанников, дней здоровья	5	месяц
6	Отсутствие обоснованных жалоб родителей, сотрудников учреждения по вопросам организации питания	5	месяц
7	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	10	месяц
8	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны труда и пожарной безопасности	5	месяц

При определении размера премирования медицинской сестры диетической на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, %
5-10	10
11-20	20
21-30	30
30-45	40

Показатели премирования обслуживающего персонала

При отсутствии обоснованных жалоб родителей, сотрудников учреждения, замечаний по итогам проверок по направлению деятельности, нарушений правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, правил техники безопасности и пожарной безопасности, размер премии составляет 55%.

Критерии,
являющиеся основанием для снижения размера премиальных выплат работникам учреждения, или их невыплаты в полном объеме

№ п/п	Критерии	Размер снижения премии
1.	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций: - замечание - выговор	100%
2.	Невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящих руководителей	50%
3.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	50%
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	50%
5.	Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде	100%
6.	Наличие хищений денежных средств и материальных ценностей, установленных вступившим в силу решением суда	100%
7.	Травматизм воспитанников по вине работника	100%
8.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100%

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575810

Владелец Дунав Татьяна Викторовна

Действителен с 01.07.2022 по 01.07.2023