


Согласовано  
Председатель ПК  
  
И.Е.Усагалиева  
09.01.2019 г

Утверждаю:  
Заведующий

МБДОУ детским садом  
«Жемчужинка»



И.В.Черикова  
Приказ от 09.01.2019г  
№15-ОД

**Положение  
о премировании работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада  
«Жемчужинка»  
(МБДОУ детский сад  
«Жемчужинка»)**

Принято:  
общим собранием трудового коллектива  
(протокол от 27.12.2018 г № 11)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Жемчужинка» (МБДОУ детский сад «Жемчужинка») (далее – Положение) разработано в соответствии с :

–ст.191 Трудового кодекса Российской Федерации;

–пунктом 10 ст.32 Закона РФ «Об образовании» в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности, инициативы и самоотдачи работников детского сада;

- Постановлением Администрации Морозовского района от 09.01.2017 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений и автономного учреждения системы образования Морозовского района»;

–Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Жемчужинка» (МБДОУ детский сад «Жемчужинка»).

1.2. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Жемчужинка» (далее – учреждение) осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения и его заместителей.

1.3. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отделом образования Администрации Морозовского района. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых отделом образования Администрации Морозовского района.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с данным Положением.

1.4. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в данном Положении, утверждаемом руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

1.6. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 1.2. настоящего раздела, за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

## **2. Цели и задачи Положения**

- повышение ответственности работников учреждения при выполнении ими своих функциональных обязанностей;
- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса в учреждении;
- развитие творческой активности и инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства работников учреждения.

## **3. Виды премиальных выплат по итогам работы, порядок и условия их установления**

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

- за качество выполняемых работ,
- единовременные премии за результаты работы,
- единовременное премирование;
- в связи с окончанием финансового года и экономией фонда оплаты труда.

3.2. При определении показателей и условий премирования за качество выполняемых работ следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и районных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

3.3. Единовременные премии за результаты работы производятся в соответствии с разработанными критериями по результатам проведенного мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

3.4. Общепринятые принципы премирования предполагают не только возможность установления и выплаты премии, но и возможность лишить работника премии полностью или частично.

Основаниями для полного или частичного лишения премии могут быть:

- нарушение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов учреждения;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья детей и работников учреждения;
- нарушение норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, низкое качество обучения;
- -нарушения правил ведения документации.

Работники учреждения не представляются к премированию, если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание (в устной или письменной форме), были обоснованные жалобы со стороны родительской общественности (в устной или письменной форме).

3.5. Денежные средства работника, которому отказано в премиальных выплатах по итогам работы, перераспределяются между работниками данной категории.

3.6. Решение по премиальным выплатам по итогам работы принимается на общем собрании трудового коллектива и оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает приказ по учреждению. Размер премирования носит персональный характер для отдельных работников, проявивших высокую степень самостоятельности и результативности в своей деятельности.

3.7. Единовременное премирование работников может производиться к юбилейным датам 50, 55, 60-летию в пределах ФОТ для работников, у которых стаж работы в учреждении не менее 5 лет.

3.8. Единовременное премирование работников может производиться к праздничным датам в пределах средств фонда стимулирующих выплат на основании приказа руководителя.

#### **4. Основание для премиальных выплат по итогам работы**

Премиальные выплаты по итогам работы производятся по следующим показателям:

##### **4.1. Педагогическим работникам за:**

- стабильность и рост качества дошкольного обучения;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
- использование в образовательном процессе здоровые берегающих технологий (физкультминутки);
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности;

- снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, ведения личных дел и т.д.);
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- профессиональная ответственность.

#### **4.2.Заведующему хозяйством за:**

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

#### **4.3.Обслуживающему персоналу за:**

- проведение генеральных уборок;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- качественное обеспечение сохранности имущества учреждения;
- поддержание порядка в течение рабочего времени, и осуществление контроля противопожарного состояния территории учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Для отдельных работников, участвующих в реализации целевых программных мероприятиях, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

### **5.Порядок принятия и срок действия положения.**

Положение принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания трудового коллектива учреждения. Данное Положение утрачивает силу с момента вступления в действие нового нормативно-правового акта.