

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации С.В. Демина

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующего
МБДОУ детского сада
«Аленушка» 15.08.2024 г
Т.Е.Лаврентьева

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад «Аленушка»

I. Общая часть

- 1.1. Положение о премировании сотрудников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Аленушка» (далее Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 135), Законом РФ «Об образовании» (ст. 32, 43, 54), «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения» согласно Устава Учреждения, Коллективному договору Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка, устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.
- 1.5. Положение о премировании работников Учреждения разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.
- 1.6. Выплата премии работникам образования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.
- 1.8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Порядок и условия премирования

2.1. Для работников Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

2.2. Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки Учреждения к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача ответственности;
- участие в инновационной деятельности;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Выплата премии работнику по итогам работ (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда, не превышая 45% от должностного оклада работника.

2.5. Премия выплачивается одновременно с заработной платой (при наличии денежных средств).

2.6. 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 (воспитатель, завхоз, медсестра) представляет заведующему Учреждения докладную (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

2.7. Установление условий труда премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

III. Показатели и размеры премий

3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявлении 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:

Критерии	Показатели	Баллы
1.Посещаемость детей	- посещаемость в 1 и 2 младшей группах:	
	свыше 80%	3
	свыше 70%	2
	около 50%	1
	ниже 50%	0
	- посещаемость в средней и старшей группах:	
	свыше 90%	3
	около 80%	2
	около 70%	1
	50% и ниже	0
2.Взаимодействие с родителями	- отсутствие задолженности по родительской плате:	
	нет задолженности	3
	до 3 задолженностей	2
	от 3 до 5 задолженностей	1
	более 5	0
	-применение нетрадиционных форм работы с родителями:	
	оригинальность подачи наглядной информации для родителей, эстетичность	1
	актуальность	1
	сменяемость	1
	-активное вовлечение родителей в жизнь МБДОУ(проекты, выставки, конкурсы,	1 (за каждый)

	досуги, мастер-классы и др.).	
3.Эффективность обеспечения доступности качественного дошкольного образования	- особый подход к созданию открытой и мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды группового помещения и территории. -организация познавательных и тематических выставок(индивидуальных, групповых, с участием семей). - участие в творческой жизни ДООУ(оформлениеучреждения к праздникам, исполнение ролей на утренниках (в нерабочее время в другой группе). - удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг (с помощью анкетирования): наличие позитивных отзывов родителей более 80% от 80% до 60% от 60% до 50% меньше 50% - подготовка и проведение открытых мероприятий, мастер-классов, круглых столов и др.: внутри учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне -качество освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы, отношение воспитанников, получивших высокий уровень по итогам мониторинга к численности воспитанников: до 10% 10% и выше - количество воспитанников принявших участие в творческих конкурсах, смотрах, фестивалях:	от 0 до 3 1 (за каждый) 1 (за каждый) 2 1 0 - 2 1 (за кажд) 2 (за кажд) 4 (за кажд) 1 2

	муниципального уровня регионального уровня - количество воспитанников ставших призерами творческих конкурсов, смотров, фестивалей: муниципального уровня регионального уровня - полноценное и качественное проведение режимных моментов: полное соответствие частичное отсутствие	2 3 3 4 2 1 0
4.Создание условий для сохранения и здоровья воспитанников	- наличие программы по формированию здорового образа жизни и использование здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей: отсутствие таковых частичное использование полное соответствие - наличие положительной динамики по снижению заболеваний среди воспитанников: есть динамика отсутствует - детский травматизм: отсутствие наличие	0 1 2 1 0 3 - 3
5. Инновационная деятельность	- участие в экспериментальной работе: в своей группе внутри учреждения отсутствие данной работы - участие в экспериментальной работе по модернизации дошкольного образования: внутри учреждения на муниципальном уровне на региональном уровне	3 4 0 2 3 4

	- распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций - наличие достижений по внедрению в практику современных образовательных технологий	4 4
6. Владение современными образовательными технологиями и методиками	- активное участие в обновлении сайта ДОУ: 1 раз в месяц 1 раз в квартал 1 раз в год не участвует - использование информационных коммуникативных технологий (ИКТ) в образовательном процессе.	3 2 1 0 3
7. Повышение качества профессиональной деятельности	- наличие высшей категории - 1 категория - соответствие занимаемой должности - участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Лидер в образовании») муниципальные региональные - прохождение обучения на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями. - участие в деятельности профессиональных сетевых сообществ и регулярное получение профессиональной помощи и поддержки.	3 2 1 2 3 1 2
8. Итоги контроля	- отсутствие замечаний: внутреннего; внешнего. - наличие замечаний внутреннего	1 2 0

	внешнего.	-1
9. Участие в решении проблем детского сада	- разбивка и уход за клумбами, оформление территории, учреждения, участие в косметическом ремонте групп: работа по факту отсутствие участия	1 -1
10. Использование больничных листов	- работа без больничных листов - 1 больничный лист в год - 2 больничных листа и более в год	3 1 0

IV. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего распорядка – 10%;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%;
- нарушение 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.

V. Единовременное премирование

5.1. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.2. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам 50, 55, 60, 65 лет и т.д.;
- за участие сотрудников в конкурсах профмастерства (призеры и победители, участники).