

**Детский сад «Тополёк» муниципальное общеобразовательное учреждение
«Паспаульская средняя общеобразовательная школа имени Героя
Советского Союза Евгения Фёдоровича Трофимова»**

649190, Республика Алтай, Чойский район, с. Паспаул, ул. Тракторная, 20
телефон: 8(388-40) 25-374, адрес электронной почты: gargacz71@mail.ru

Согласовано:
Председателем СМК
_____Ганзыковой Н.М.

Утверждено:
Приказом от «26» декабря 2018 г № 72
Заведующим детским садом «Тополёк»
МОУ «Паспаульская СОШ им. Е.Ф.
Трофимова»
_____Л.С.Гаргац

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
детского сада «Тополёк» муниципального общеобразовательного
учреждения «Паспаульская средняя общеобразовательная школа имени
Героя Советского Союза Евгения Фёдоровича Трофимова»

с. Паспаул
2018 г.

1. Общая часть.

1.1. Положение о премировании работников детского сада «Тополёк» Муниципального общеобразовательного учреждения «Паспаульская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Евгения Фёдоровича Трофимова» (далее – детский сад) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.191), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением от 03.07.2009 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных, дополнительного образования детей и общеобразовательных учреждений» и работников отдела образования, не являющихся муниципальными служащими» (в редакции Постановлений главы муниципального образования «Чойский район» от 21.04.2010г. № 193, от 21.06.2011г. № 501, от 11.10.2011г. № 771, от 10.10.2021 г. № 531, 07.12.2012г. № 656, от 30.10.2013г. № 592), согласно Устава МОУ «Паспаульская СОШ им. Е.Ф. Трофимова», Положения о структурном подразделении детского сада «Тополёк» МОУ «Паспаульская СОШ им. Е.Ф. Трофимова», Коллективному договору устанавливает порядок и условия 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 детского сада, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.5. Положение о премировании работников детского сада разрабатывается администрацией образовательного учреждения и согласовывается с советом трудового коллектива, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с директором и утверждается заведующей.

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 Советом трудового коллектива детского сада и принимаются на его заседании.

1.8. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Источником формирования поощрительного фонда детского сада является стимулирующая часть ФОТ дошкольных организаций из субвенций республиканского бюджета, для категорий педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала, на обеспечение государственных гарантий прав граждан, на получение

общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных организациях и субсидий, в части для обслуживающего персонала, из местного бюджета на выплату заработной платы.

3. Порядок и условия премирования.

3.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

3.2. Премирование работников детского сада проводится по итогам работы за год при наличии средств в фонде заработной платы.

3.3. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий детского сада.

3.4. Распределение конкретного фонда премирования работников, размер выплат (осуществляется для каждого работника на основе показателей) осуществляется комиссией, оформляется протоколом и отдается на утверждение заведующей.

3.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий детского сада оформляет приказом.

3.6. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

3.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка детского сада, 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.

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

3.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

3.10. 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, заведующий хозяйством представляет заведующему детского сада докладную (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

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

4. Принципы распределения Фонда премирования.

4.1. Из общего фонда премирования 15% выделяется для премирования младшего обслуживающего персонала (МОП).

Эта сумма распределяется среди сотрудников МОП в соответствии с настоящим положением, аналогично распределению премии для иных сотрудников.

4.2. Оставшаяся часть (85% общего фонда премирования) делится пополам.

4.2.1. Одна половина распределяется поровну между всеми сотрудниками (кроме МОП), подлежащих премированию. Это минимальная премия. Минимальная премия может быть уменьшена пропорционально фактическому количеству дней, отработанных конкретным сотрудником за премируемый период. Минимальная премия может быть уменьшена на основании пункта данного положения.

4.2.2. Вторая половина и оставшаяся часть от первой половины (после уменьшения размеров премии отдельным работникам) используется для дополнительного стимулирования сотрудников (кроме МОП)

5. Показатели и размеры премий.

5.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- активное участие в ремонтных работах по подготовке детского сада к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в детском саду;
- 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 детского сада.

5.2. Основными показателями премирования являются:

Наименование	Показатели премирования	% премирования
завхоз	-своевременное материально-техническое обеспечение образовательного учреждения;	10
	-высокое качество организации и проведения ремонтных работ;	10
	-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	5
	-работа без больничных листов;	5
	-своевременная отчетность;	5
	-качественное ведение документации;	10
	-грамотное руководство МОП;	10
	-контроль за качеством поставляемых продуктов;	10
	-работа с поставщиками;	5
	-стаж работы в ДОУ: 0-5	5

	6-10	10
	15 и более	15
Воспитатели	-активное участие в районных и республиканских конференциях, методических объединениях;	5
	-разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	10
	-высокое качество коррекционно-развивающей работы с детьми;	10
	-высокий уровень умений, знаний и навыков детей;	10
	-плодотворное творческое взаимодействие с родителями;	10
	-высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости;	5
	-превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости групп - по средней посещаемости в месяц;	5
	-Отсутствие обоснованных жалоб;	5
	-Работа без больничных листов;	5
	-Возрастная трудность (ясли);	10
	-Педагогический стаж работы в ДОУ:	
0-5	3	
5-10	5	
11-20	7	
21 и более	10	
Специалисты (учитель-логопед, Педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	-активное участие в методических объединениях различного уровня;	5
	-разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;	10
	-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 ДОУ, так и за его пределами (в республике, районе, стране);	10
	-своевременное и качественное ведение документации;	5
	-работа без больничных листов;	5
	-отсутствие обоснованных жалоб;	5

	-содержание в надлежащем виде своего рабочего места;	5
	-стаж работы:	3
	0-5	5
	5-10	7
	11-20	10
	21 и более	
Младшие воспитатели	-строгое соблюдение СанПиН;	10
	-личный творческий вклад в оснащение развивающей среды;	15
	-стабильно низкий процент заболеваемости;	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;	5
	-качественное содержание групп;	10
	-увеличение объёма работы;	15
	-стаж работы в ДОУ:	
0-5	3	
5-10	5	
11-20	7	
21 и более	10	
Рабочий по обслуживанию здания, дворник, оператор, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений	-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;	10
	-отсутствие жалоб;	5
	-ответственное отношение к оборудованию;	10
	-работа без больничных листов;	5
	-корректное поведение с детьми, сотрудниками родителей;	5
	-стаж работы в ДОУ;	
0-5	3	
5-10	5	
11-20	7	
21 и более	10	
Повара, 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;	10
	- отсутствие жалоб;	5
	стаж работы:	
	0-5	3
	5-10	5
	11-20	7
	21 и более	10
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;	5
	стаж работы в ДОУ:	
	0-5	3
	5-10	5
	11-20	7
	21 и более	10

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

6.1.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, отчётов, 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%

6.2. 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.

7. Единовременное премирование

7.1. В случае если часть стимулирующих выплат работникам детского сада будет выплачена по тем или иным причинам не полностью допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри учреждения.

7.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего детского сада в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.3. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам 50,55, 60, 65 лет и т.д.;
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам;
- за педагогический стаж 25,30, 40 лет и т.д.;
- за участие сотрудников в конкурсах профмастерства (призеры и победители, участники)- единовременное премирование.

7.4. при отсутствии в ФОТ денежных средств на указанные цели премирование не производится.

7.5. выплаты единовременной премии не производятся в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком;
- проработал не полный календарный месяц на день издания приказа о приеме на работу по учреждению;
- находится в длительном отпуске (более 1-го месяца) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- имеет неснятое дисциплинарное взыскание;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев).