

Янькова Е.П.

2022г.



ПК МАДОУ «Детский сад № 3»
Еранская Е.В.
2022г.



Утверждаю:
Заведующий
МАДОУ «Детский сад №3»
Зарубина Т.Л.
«03» июня 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад № 3 № « Колобок» комбинированного вида г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании (далее – Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №3 «Колобок» комбинированного вида г. Улан-Удэ (далее учреждение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Законом Республики Бурятия от 13 декабря 2013 года №240-V "Об образовании в Республики Бурятия", Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Данное Положение о премировании работников ДООУ (далее-Положение), является Приложением № 6 к коллективному договору и вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников детского сада, развития творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в дошкольном образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании работников в ДООУ распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Выплата премии работникам детского сада облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.5. Положение о премировании работников разработано администрацией ДООУ, выносится на обсуждение на Общем собрании трудового коллектива детского сада, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее – профсоюзный комитет) и утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.6. Формированием премиального фонда являются средства, выделенные администрацией учреждения из экономии стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда, а также средства от приносящей доход деятельности. Максимальным размером премии не ограничены.

2. Порядок премирования

2.1. Премии распределяются органом самоуправления учреждения-Управляющим Советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется протоколом.

2.2. В состав комиссии могут входить педагогические работники, заведующий хозяйством, представитель родительского комитета и представители профсоюзного органа - председатель ПК.

2.3. На заседании, Управляющий Совет рассматривает работу каждого работника и дифференцированно, в зависимости от объема и качества выполненной работы, достижения определенных результатов, устанавливает размер премии. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.4. Установление премиальных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

2.5. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

2.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- 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 в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- по итогам конкурсов, выставок различного уровня;
- за интенсивность и качество образовательной деятельности.
- к профессиональным праздникам.

3. Виды премирования

3.1. **Индивидуальное премирование** денежным вознаграждением производится согласно положения о премировании указанного ведомства.

- объявление благодарности в приказе заведующего детским садом;
- награждение почетной грамотой ДОУ;
- награждение ценным подарком;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Комитета по образованию Администрации г. Улан-Удэ и других комитетов;
- награждение Почетной грамотой Администрации города Улан-Удэ.

- ходатайство о награждении Почетной грамотой Городского совета депутатов города Улан-Удэ;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Бурятия и других ведомств;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Народного Хурала Республики Бурятия;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Правительства Республики Бурятия;
- ходатайство о награждении государственными наградами Республики Бурятия;
- ходатайство о награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

В случае если сумма денежного вознаграждения не прописана в положениях к наградам вышеперечисленных ведомств, работодатель назначает сумму поощрения самостоятельно:

- при награждении городских и республиканских ведомств – 5000 руб.
- при награждении наградами Российской Федерации – 10 000 руб.

Показателями индивидуального премирования, повышающего имидж учреждения являются и поощряются в размере 1 должностного оклада:

- победитель в профессиональных конкурсах городского, республиканского, всероссийского, международного масштаба;
- присвоение статуса ДОО инновационной площадки при получении гранта.

3.2. Коллективное премирование. Размер премиальных выплат состоит из должностного оклада сотрудника, где минимальный размер рассчитывается в соотношении 0,25 % от оклада. Общая сумма премиальных выплат зависит от количества выполненных критериев, согласно основной должности сотрудника.

Основными показателями для коллективного премирования являются следующие критерии:

3.2.1. Для старшего воспитателя:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОО;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебной деятельности;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж детского сада.

3.2.2. Для педагогических работников и воспитателей:

- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организации предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление документации;
- использование в работе новых, передовых образовательных технологий;
- участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района, города.

3.2.3. Для младших воспитателей:

- активное участие в учебной и общественной деятельности детского сада;
- участие в ремонте, подготовке детского сада к началу нового учебного года;
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента.

3.2.4. Для заместителя заведующего по АХЧ и завхоза:

- Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ;
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- Обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ;
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- Качественное и своевременное оформление документации (договора и т.д.).

3.2.5. Для учебно-вспомогательного персонала:

- Подготовка документации для представления контролирующим и инспектирующим органам;
- Участие в разработке локально-нормативных актов в соответствии со спецификой деятельности ДОУ;
- Выполнения особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- Качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

3.2.6. Для обслуживающего персонала.

- Участие в ремонте, подготовке детского сада к началу учебного года;
- Содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

- Оперативность выполнения заявок;
- Помощь в организации учебно-воспитательной деятельности;
- Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю ДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего детским садом с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.3. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим дошкольным образовательным учреждением и Комиссией в индивидуальном порядке.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение о премировании в детском саду является локально-нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

5.4. Итоговое решение комиссии Управляющего Совета о размерах премий оформляется приказом заведующего и подается в бухгалтерию для начислений.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 239564588237167604692681941402602000088068307149

Владелец Зарубина Татьяна Леонидовна

Действителен с 21.09.2022 по 21.09.2023