

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Колундаевский детский сад №5 «Тополек»

Положение
о премировании работников МБДОУ «Колундаевский ДС»

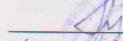
ПОЛОЖЕНИЕ

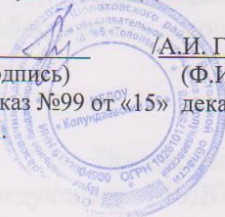
О премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колундаевский детский сад №5 «Тополек»

Положение о премировании работников
принято на общем собрании работников
МБДОУ «Колундаевский ДС»
Протокол №4
«15» декабря 2020 года.

От работодателя:

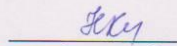
Заведующий МБДОУ
«Колундаевский ДС»


(подпись) /А.И. Громова./
(Ф.И.О.)
Приказ №99 от «15» декабря 2020 г.
М.П.



От работников:

Председатель СТК
МБДОУ «Колундаевский ДС»


(подпись) /Н.Н. Коровина./
(Ф.И.О.)

«15» декабря 2020 г.

**Положение
о премировании работников МБДОУ « Колундаевский Д С »**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ « Колундаевский Д С » (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Колундаевский детский сад №5 «Тополек » . в целях поощрения за результаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия премирования работников ДОУ.
- 1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательного учреждения, и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.
- 1.4. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
- 1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.
- 1.6. Премииальный фонд учреждения формируется за счет экономии средств в фонде оплаты труда после выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения и за счет свободных средств, выделенных учреждению на выполнение муниципального задания, которые могут быть израсходованы на материальное поощрение без ущерба для основной деятельности МБДОУ « Колундаевский Д С ».
- 1.7. Премирование Работников осуществляется за счет средств бюджета и внебюджетных источников.

2. Порядок и условия премирования.

- 2.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующего МБДОУ « Колундаевский Д С ». Решение о премировании работников и размерах премирования во всех случаях принимается заведующим ДОУ в соответствии с настоящим Положением. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющем функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

2.3. Премии выплачиваются за истекший период с учетом фактически отработанного времени и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Не подлежат премированию работники в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;

- поступившие на работу и отработавшие менее периода, по итогам которого производится премирование.

2.5. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

3. Показатели премирования работников ДОУ.

Наименование должности	Основание для премирования
педагогические работники	<ul style="list-style-type: none">-наполняемость группы, посещаемость детей, выполнение плана детодней, снижение детской заболеваемости;-знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма;-обеспечение интеллектуально – личностного и физического развития ребёнка;-использование в воспитательно-образовательном процессе инновационных технологий, новых форм и методов организации труда, инициативы;-умение анализировать свою деятельность и деятельность ребёнка, владение методами педагогической диагностики;-уровень овладения детьми знаниями, умениями и навыками в соответствии с ФГОС;- состояние групповой документации в соответствии с нормативными требованиями;-создание развивающей среды в группе, оформление интерьера, родительского уголка, содержание информации для родителей;-создание условий для повышения двигательной активности детей;-распространение передового педагогического опыта;-участие в конкурсах;- умение согласовывать свою деятельность с узкими специалистами, другими участниками образовательного

	<p>процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с родителями (отсутствие жалоб и замечаний, нетрадиционная форма проведения родительских собраний, привлечение родителей к совместной работе в образовательной деятельности и воспитанию детей, работа с неблагополучными семьями, отсутствие задолженности по оплате родителей за содержание детей в детском саду). - ведение дополнительной нагрузки (кружки по интересам) - За успешное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение плана внутридетсадовского контроля; - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качества предоставления образовательной услуги; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (методический совет, педагогический совет); - высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей; - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; - соблюдение исполнительской дисциплины; - обеспечение сохранности муниципального имущества
Заместитель заведующего по АХЧ	<p>1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p>
сторож	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение сохранности муниципального имущества; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей
Помощник воспитателя	<p>- непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины; - успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей - оказание помощи в ремонте детского сада.
обслуживающий и технический персонал	<ul style="list-style-type: none"> - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей

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

5.1. Лишение премиальных выплат производится приказом заведующего ДОУ с обязательным указанием причины лишения. Факты невыполнения показателей премирования и нарушения трудовой, финансовой дисциплины подтверждаются объяснительной запиской Работника допустившего нарушение.

5.2. Размер премии работнику может быть уменьшен по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемического режима;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);

5.3. вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.
- отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;