

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации


Пузанова Е.Ю.
(Ф.И.О.)
_____ 2021 г.
подпись)
Протокол согласования
с профсоюзным комитетом
№ 33 от «03» декабря 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ детским садом комбинированного
вида № 76


Торлакян Л.С.
(Ф.И.О.)
_____ 2021 г.
подпись)
Печать
Приказ по ДОУ № 114-ОД
От «27» декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада комбинированного вида № 76 муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 76 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее- Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров, увеличения эффективности деятельности работников по реализации уставных целей и задач учреждения и регулирует порядок и условия премиальных выплат работникам ДОУ № 76.

1.2. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.

1.3. Премирование работников учреждения производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работы за месяц, квартал, год, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

1.4. Размер премиальной выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника либо в абсолютном значении в виде фиксированной суммы.

1.5. Размер премиальной выплаты в процентах может быть переведен в абсолютное значение с округлением до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Премия выплачивается на основании приказа руководителя учреждения, в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.7. Размер премиальных выплат максимальным размером не ограничен.

1.8. Конкретный размер премии по итогам работы определяется в соответствии с личным вкладом работника в выполнении поставленных задач, с качеством выполнения функциональных обязанностей и другими показателями в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

1.9. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для премирования в течение квартала или до окончания установленного срока. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

1.10. Премияльные выплаты за общие результаты труда в отчетном году (по итогам работы за год) устанавливаются после подведения итогов деятельности учреждения на заседаниях органов самоуправления учреждением, из остаточного фонда оплаты труда и производятся при условии выполнения годовых задач, снижения заболеваемости и качества работы.

1.11. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников ДОУ, с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений в реализации уставных целей и задач учреждения.

1.12. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки.

1.13. Работодатель имеет право вносить предложения по снижению размера премии по итогам работы за производственные упущения в работе, за нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.14. Виды, размеры, условия премирования работников за качество выполняемых работ определены Положением об оплате труда работников.

1.15. Размер, порядок и условия осуществления премияльных выплат руководителю учреждения определяется Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.16. Стороны могут вносить изменения и дополнения в настоящее Положение путем заключения дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в отдельные пункты, разделы положения в новой редакции, либо путем принятия настоящего Положения в новой редакции.

В случае принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1. Порядок и условия премирования работников

1.1. Основанием для назначения премияльных выплат являются акты, представления, служебные записки заместителей руководителя, старшего воспитателя, специалиста по кадрам, протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ № 76, а также персональные оценочные листы.

1.2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, начисляется на должностной оклад работника за фактически отработанное время.

1.3. При увольнении работника по собственному желанию (статья 80 ТК РФ) либо по инициативе администрации (статья 71, пункты 3,5,6,7,8,9,11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ) до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

При увольнении работника по иным обстоятельствам, до истечения квартала (полугодия, года), при уходе работника в отпуск по беременности и родам и (или) в отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанные календарные месяцы работы в учреждении.

Выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, год) производится за фактически отработанное время.

1.4. Основанием для понижения размера премии (невыплаты премии) являются:

- Несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства, служебных заданий или требований должностной инструкции, некачественное их выполнение;
- Несвоевременное и (или) некачественное исполнение документов, находящихся на контроле, поручений руководства;
- Нарушение трудовой дисциплины.

Частичное понижение размера премии или ее невыплата производится за период, в котором имели место соответствующие нарушения.

1.5. Премированию не подлежат работники:

- Находящиеся на момент принятия решения о премировании в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет;
- Находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года;
- За период временной нетрудоспособности;
- За период нахождения в отпусках (ежегодном основном, учебном, без сохранения заработной платы).

1.6. Конкретный размер премии по результатам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается ежегодно не позднее 1 марта текущего года. В состав комиссии включаются не более 5 человек, в т.ч. представители первичной профсоюзной организации. Члены комиссии представляют интересы разных категорий работников.

1.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат проводит заседания, на которых ведется протокол. Решение о премировании, размерах премии принимается простым большинством голосов. На основании протокола заседания комиссии по премированию издается приказ о выплате премии по итогам работы. Заседания комиссии по премированию проводятся не менее одного раза в квартал и не позднее 25 числа отчетного квартального месяца.

1.8. Выплата премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ производится по факту успешного выполнения данных работ.

1.9. При определении размера премии учитываются:

- Выполнение приказов, распоряжений, поручений руководителя, руководителей структурных подразделений;

- Успешное выполнение особо важных работ и сложных заданий руководителя, руководителей структурных подразделений;
- Своевременное и качественное выполнение возложенных на работника обязанностей и (или) общественных поручений;
- Достижение значимых результатов в ходе выполнения поставленных задач;
- Внедрение новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах деятельности;
- Творческий подход к выполнению заданий, подготовка инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- Длительное, безупречное и эффективное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- Активное участие работника в подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении.

1.10. Руководитель учреждения имеет право увеличить или снизить размер премии по итогам работы отдельным работникам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в пределах до 300%.

1.11. Размер премии по итогам работы может быть увеличен на:

- 25% - работникам, отмеченным ведомственными наградами в текущем периоде;
- 25% - работникам, отмеченным грамотами вышестоящих органов управления образования в текущем периоде;
- 25% - работникам, не имеющим листков временной нетрудоспособности в отчетном году;
- 15% - работникам, имеющим листки временной нетрудоспособности сроком до 10 дней;
- 15% - работникам, неоднократно занимавшим призовые места в конкурсах различных уровней в отчетном году.

1.12. Снижение размера премии по итогам работы или лишение ее полностью производится за некачественное выполнение и (или) невыполнение работником своих должностных обязанностей, нарушение производственной и трудовой дисциплины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок:

- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания – размер премии снижается на 30%;
- Объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора – размер премии снижается на 50%;
- Дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания – размер премии снижается на 70%;
- Посещаемость группы воспитанниками составляет менее 70% - размер премии снижается на 50%.

1.13. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных в перечне Положения о премировании работников ДООУ № 76, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей

В приказе о премировании по итогам работы указывается конкретная причина и размер снижения размера премии конкретного работника..

1.14. Все случаи снижения размера премии рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае.

1.15. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишение:

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>% снижения премии</i>
1.	Неоднократное нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей	100%
2.	Систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции и функциональных обязанностей, в т.ч. наличие неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания	100%
3.	Низкий уровень исполнительской дисциплины: – Наличие замечаний к ведению документации; – Несвоевременная сдача отчетности, сдача отчетности с недостоверными данными	10% 25%
4.	Нарушения работниками трудовой дисциплины: – Прогул; – однократное появление на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; – курение на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения, курение в рабочее время; – Распитие спиртных и содержащих алкоголь напитков на рабочем месте, в помещениях и на территории учреждения	100%
5.	Нарушение трудовой дисциплины: самовольное оставление рабочего места (опоздание, ранний уход домой, отсутствие на рабочем месте в рабочее время)	50%
6.	Умышленная порча и (или) потеря муниципального имущества	100%
7.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения (несвоевременное устранение неполадок в работе технологического оборудования, инженерных сетей, и т.п.; несвоевременная подача заявок на устранение неполадок и неисправностей)	25%
8.	Систематическое нарушение профессиональной этики, наличие подтвержденных фактов коррупции	100%
9.	Отсутствие положительных результатов работы с семьей (наличие задолженности по оплате за детский сад, не предоставление документов, конфликтные ситуации, и т.п., наличие жалоб родителей)	50%
10.	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагогических работников (низкое	50%

	качество воспитательной) и персонала ДОУ (невнимательное отношение к детям)	
11.	Недобросовестное отношение к выполнению должностных и функциональных обязанностей (наличие докладных записок, актов, приказов о наложении дисциплинарного взыскания)	100%
12.	Виновное завышение плановых показателей деятельности (фиктивное выполнение детодней в группе, занижение уровня заболеваемости)	100%
13.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение образовательной программы в подготовительной к школе группе (по результатам диагностических срезов)	50%
14.	Однократное нарушение режимных моментов пребывания в детском саду (зарядка, учебные занятия, прогулка, режим питания, режим дневного сна)	25%
15.	Отсутствие либо некачественное ведение планов образовательной работы, другой обязательной документации педагогического работника (по каждому случаю)	20%
16.	Однократное грубейшее нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья детей	50%
17.	Детский травматизм по вине работника	100%
18.	Грубое нарушение санитарных норм и правил организации детского питания в ДОУ (нарушение технологии приготовления пищи, товарного соседства, несоблюдение правил и сроков хранения продуктов, нарушение графика уборки буфетных и производственных помещений пищеблока и оборудования, прием продуктов питания с нарушением входного контроля и бракеража)	50%
19.	Некачественное приготовление пищи	50%
20.	Однократное нарушение правил первичной обработки продуктов питания	25%
21.	Грубое нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	100%
22.	Однократное нарушение правил пожарной безопасности и охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья детей	25%
23.	Виновное нарушение работниками сроков прохождения периодического медицинского осмотра и вакцинации	50%
24.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение санитарных правил и норм содержания детей в ДДУ, а также дез.режима	70%
25.	Невыполнение графика кратности влажных уборок в помещениях ДОУ, в т.ч. выноса ЖБО и ТБО на контейнерные площадки	50%
26.	Наличие битой и поврежденной посуды, посуды со сколами и трещинами	25%

27.	Некачественная уборка территории учреждения, в т.ч. наличие на пешеходных зонах наледи и льда, свежевывающего снега, наличие налипшего снега на зеленых насаждениях	25%
28.	Невыполнение графика сменности белья и спецодежды	20%
29.	Неоднократное нарушение режима дня воспитанников	50%
30.	Нарушение правил доставки пищи в буфетную группы	10%
31.	Несоблюдение питьевого режима	10%
32.	Нарушение графика выдачи пищи	10%
33.	Нарушение графика проветривания групповых помещений	10%
34.	Нарушение сроков выполнения нормируемых заданий	20%
35.	Выполнение нормируемых заданий с плохим качеством	20%

2. Показатели премирования работников

3.1. Премии по итогам работы устанавливаются в разрезе категорий работников учреждения.

– Административно-управленческий персонал:

- По итогам работы за год – до 200% должностного оклада;
- По итогам работы за квартал – до 100% должностного оклада;
- По итогам работы за месяц – до 50% должностного оклада.

– Педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:

- По итогам работы за год – до 300% должностного оклада;
- По итогам работы за квартал – до 200% должностного оклада;
- По итогам работы за месяц – до 100% должностного оклада;

3.2. Премирование работников по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы производится по следующим показателям:

– Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения, а также направленных на продуктивное взаимодействие с семьями воспитанников, в т.ч. в нетрадиционной форме – в размере от 1000 до 6000 рублей;

– Участие педагога в проведении открытых мероприятий, в конкурсах профессионального мастерства (на уровне учреждения, на уровне ДОО микрорайона) – в размере от 1500 до 5000 рублей;

– Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах) на различных уровнях – в размере от 500 до 3000 рублей;

– Участие в организационно-методической работе учреждения (подготовка докладов к педсоветам, общим родительским собраниям, разработка тематических консультаций, картотеки, проведение семинаров-практикумов, мастер-классов, пр.) – в размере от 500 до 3000 рублей;

– Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности учреждения, создание методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов – в размере от 2000 до 4000 рублей;

– Работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ – в размере 3000 рублей;

– Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах – в размере 1000 рублей;

- Оригинальность и творческий подход к оформлению предметно-развивающей среды – в размере 2000 рублей;
- Активное и результативное ведение общественной работы в учреждении – в размере от 500 до 2000 рублей;
- Разработка и успешное внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергоресурсов, улучшение условий труда работников учреждения – в размере 1000 рублей;
- соблюдение режима энергосбережения в учреждении – в размере 500 рублей;
- Разработка, участие в разработке локальных актов учреждения (коллективного договора, инструкций, положений, договоров и проч.) – в размере от 2000 до 5000 рублей;
- Участие в работе коллегиальных органов управления учреждением – в размере 500 рублей;
- Качественная организация работы по развитию материально-технической базы учреждения – в размере 2000 рублей;
- Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения – в размере от 500 до 3000 рублей;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины – в размере от 500 до 2000 рублей;
- Высокий уровень качества ведения документации – в размере от 1000 до 2000 рублей;
- Качественное выполнение плановых работ и заданий – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- Выполнение работ, обеспечивающих эффективное функционирование учреждения, групп – в размере от 500 до 1000 рублей;
- Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к организации образовательного процесса, при организации питания воспитанников – в размере от 500 до 2000 рублей;
- Образцовая организация детского питания, соблюдение технологии приготовления пищи, обеспечение качества продуктов питания, качественное приготовление пищи – в размере от 1000 до 2000 рублей;
- Качественное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в групповых помещениях, на пищеблоке, на территории и в помещениях учреждения – в размере от 500 до 3000 рублей;
- Образцовое содержание групповых помещений и прогулочного участка (по итогам мониторинга) – в размере от 500 до 2000 рублей;
- Образцовое соблюдение санитарных правил и норм организации содержания детей в учреждении – в размере 500 рублей;
- Бережное отношение к имуществу учреждения, содержание в исправном состоянии, своевременная подача заявок на устранение неполадок и неисправностей – в размере от 500 до 1000 рублей;
- Повышение уровня профессиональной компетентности молодого специалиста по итогам наставничества (наставнику) – в размере 2000 рублей;
- Призовое личное участие работника в конкурсах профессионального мастерства (районных, городских, всероссийских) – в размере от 2000 до 8000 рублей;

- Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году (благоустройство и озеленение территории, мелкие ремонтные работы, художественно-оформительские работы и проч) - в размере от 500 до 2000 рублей;
- Высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических работников, повышения квалификации через систему дополнительного профессионального образования – в размере 1000 рублей;
- Результативность внедрения в образовательный процесс авторских разработок, инновационных педагогических и информационных технологий – в размере 1000 рублей;
- Высокий уровень посещаемости воспитанниками групп учреждения (по сравнению с общими показателями) – в размере от 1000 до 3000 рублей;
- Обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий пребывания воспитанников в учреждение, выполнения правил охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты – в размере 1000 рублей;
- Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми, имеющими отклонения в развитии – в размере от 2000 до 4000 рублей;
- Досрочное и качественное выполнение особо важных или срочных работ – в размере от 500 до 3000 рублей.