



СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК МБДОУ

 Власова О.В.
Протокол от 05.10.2017г. №5

УТВЕРЖДАЮ: 
Заведующий МБДОУ
«Детский сад комбинированного
вида № 8 «Аистенок»
Введено в действие приказом
по учреждению от 05.10.2017г
№ 2



Положение
о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок» г.Мичуринска Тамбовской области

3. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о премировании работников разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок» г.Мичуринска Тамбовской области (далее ДОУ) в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексом Российской Федерации, иным законом РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок» г.Мичуринска
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников МБДОУ за выполнение порученных заданий.
- 1.4. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

4. Виды премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование и премирование по итогам работы за год.
- 2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников за выполнение особо важных и срочных работ по итогам их выполнения при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.
- 2.3. Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:
 - подготовки объектов к учебному году;
 - устранения последствий аварий;
 - за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов МБДОУ, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, мастер-классов, утренников и прочих мероприятий, связанных с реализацией

уставной деятельности, направленной на повышение имиджа учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

2.4. Премии по итогам работы за год устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы (приложение 1 к настоящему Положению), и выплачиваются с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

3. Размер премий.

3.1 Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

3.2 Размер премий определяется для каждого работника на основании решения комиссии по распределению и установлению стимулирующих выплат и приказа руководителя учреждения.

3.3 Размер единовременной премии работников может устанавливаться в размере 100% от оклада, ставки заработной платы или в абсолютной величине, и определяется для каждого работника персонально, в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат и при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работника без ущерба для основной деятельности.

3.4. Размер премии по итогам работы за год может устанавливаться в размере до 200% от оклада, ставки заработной платы или в абсолютной величине и определяется для каждого работника персонально, в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, наличие свободных денежных средств, при условии выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат работы работника (приложение 1 к настоящему Положению).

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.1 Единовременное премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения работнику (работникам) ДООУ выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок с высокими результатами. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению.

4.2. Основанием для издания приказа о премировании и конкретном размере премии работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения, оформленное протоколом.

4.3. Размер премии по итогам работы, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его личного вклада в выполнение задач и обеспечение функций, возложенных на учреждение.

4.4. Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя учреждения, исходя из основных показателей, дающих право на начисление премии и решения комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения, оформленное протоколом

5. Порядок отмены и уменьшения премий

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, прописанных в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или закона РФ, руководитель структурного подразделения представляет заведующему ДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии по итогам работы за год.

5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующего ДОУ, с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.3. Работникам, отработавшим в МБДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего ДОУ.

5.4. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнения или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

6. Заключительные положения.

6.1. Данное Положение вступает в силу с «05» октября 2017 года.

6.2. Данное Положение действует до принятия нового и отменяется приказом руководителя при его замене.

6.3. По инициативе руководителя учреждения или (и) представителя трудового коллектива данное Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

Критерии оценки, определяющие размер премиальных выплат

1. Конкретный размер премии по итогам работы за год - до 200% от оклада, ставки з/п или абсолютной величине устанавливается работникам в приказе руководителя учреждения, исходя из основных показателей, дающих право на начисление премии педагогическим работникам, на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в ДОУ

- 1.4. Отсутствие детского травматизма на протяжении всего учебного года – 25%;
- 1.5. Охват детей дополнительными образовательными услугами – 10%;
- 1.6. Награды детей за отчетный период из конкретной группы за участие в конкурсах, выставках различного уровня – 10%
- 1.4. Отсутствие конфликтов с потребителями образовательной услуги, обоснованных жалоб и обращений – 15%;
- 1.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение внутреннего трудового распорядка) – при отсутствии замечаний администрации ДОУ, медперсонала, надзорных органов, родителей и законных опекунов воспитанников ДОУ – 20%;
- 1.6. Участие в инновационной деятельности, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах – 20%
- 1.12. Наличие публикаций в СМИ – 20%
- 1.13. Применение в работе здоровьесберегающих технологий – 20%
- 1.14. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 10%
- 1.15. качественное и своевременное ведение и сдача документации – 20%
- 1.16. наличие авторских программно-методических пособий – 30%