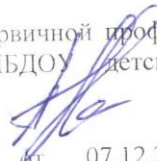


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Вишенка»

Согласовано:
председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад
«Вишенка»
В.Н. Плясов
Протокол № от 07.12.2020



Утверждаю:
заведующий МБДОУ детский сад
«Вишенка»
А.С. Плясова
Приказ № 51-0 от 08.12.2020



Согласовано на общем собрании
трудоого коллектива от 07.12.2020 г.,
протокол №
Председатель общего собрания
Князева Л.В. *Князев*

Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Вишенка»

с. Красногорское 2020 г.

1. Общая часть.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», согласно Устава и коллективного договора, с целью стимулирования работников к высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Премирование может осуществляться за счет бюджетных средств из фонда экономии оплаты труда в пределах установленных учредителем и полученных образовательной организацией бюджетных средств для осуществления образовательной, методической, научной и иной уставной деятельности, других средств, предусмотренных трудовым законодательством. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации

1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренных уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа.

2. Порядок премирования.

2.1 Премирование может быть индивидуальным, осуществляемое в целях выделения роли отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективным при достижении образовательной организацией общих положительных результатов.

2.2 Текущее премирование работников образовательной организации может осуществляться по итогам работы за месяц, за квартал, за календарный год по итогам: подготовки детского сада к новому учебному году, по итогам проведения открытых мероприятий на край, район, по итогам учебного года, к юбилейным датам, профессиональным праздникам. Записи о годовом, квартальном, месячном премировании в трудовую книжку работника не вносятся.

2.4 Премииальные выплаты по итогам работы назначаются приказом руководителя образовательной организации на основании решения экспертной комиссии, служебной записки ответственного за подразделение и филиал ДООУ. Председателем экспертного совета является старший воспитатель. Председатель экспертного совета несёт

ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся в кабинете заведующего учреждением. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. На основании представленных показателей экспертная комиссия МБДОУ «Вишенка» готовит заключение. Заключение составляется и подписывается председателем экспертного совета.

В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной группой, он вправе подать в комиссию по трудовым спорам. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и работник, подавший апелляцию. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссией

2.5 Материалы по профессиональной деятельности работников предоставляются в экспертную комиссию не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным. Ответственный за подразделение имеет право предоставить руководителю образовательной организации служебную записку по выполнению за отчетный период условий показателей премирования работников своего подразделения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения в соответствии с соответствующим положением.

Утверждение итогов профессиональной деятельности для распределения премирования, работников проводится на итоговом заседании экспертной комиссии с оформлением письменного протокола.

В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертной группы руководитель учреждения знакомит сотрудников под роспись с приказом, в котором отражены набранные баллы сумма премии.

2.6. Для реализации поставленных целей в ДОУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей ДОУ;
- награждение почетной грамотой ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почетной грамотой комитета Администрации Красногорского района по образованию;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Администрации Красногорского района
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Главного управления Алтайского края по образованию;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Минобразования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».

2.7. Основными показателями деятельности, учитываемыми при премировании являются:

Должность	Показатели премирования	Баллы
Старший воспитатель	Проведение и подготовка дошкольных педагогических конференций района	2.5
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
	Организация работы в методических кабинетах подразделений ДО	5
	Соблюдение этики поведения	5
		2.5
Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом Образцовое санитарно-эстетическое содержание группы	2.5

	<p>Соблюдение этики поведения Активное участие в озеленении территории ДОУ</p> <p>Работа в живом уголке Проявление творчества и инициативы, работа в ПВР пунктах</p>	<p>2.5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p>
Завхоз	<p>Активная работа с поставщиком по заключению контрактов</p> <p>Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок Высокий показатель организации контроля за санитарным состоянием ДОУ, соблюдение этики поведения Работы в системе «Меркурий», своевременное видение документации, работа в в ПВР пунктах</p>	<p>5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p> <p>5</p>

<p>Помощник воспитателя</p>	<p>Участие в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада (общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения)</p> <p>Отсутствие обоснованных замечаний со стороны родительской общественности и контролирующих органов, отсутствие конфликтных ситуаций, соблюдение этики поведения</p> <p>Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (см. положение у педагогов), за напряженность работы с детьми во группах раннего возраста</p> <p>Личный вклад в оснащение предметно развивающей среды ДОУ, работа в ПВР пунктах</p>	<p>5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p> <p>2.5</p>
<p>Обслуживающий персонал</p>	<p>Безупречное выполнение должностных инструкций с отсутствием обоснованных замечаний, соблюдение этики поведения.</p> <p>Активное участие и подготовка в общесадовских мероприятий</p> <p>Оперативность действий по устранению ЧС, выполнение обязанностей сверх установленных норм</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>

3.3. Начисление премии работникам учреждения производится пропорционально фактически отработанному времени. Выплаты премиального характера в месяцы, совпадающие с очередным отпуском, периодом временной нетрудоспособности, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы не производятся.

3.4. Размер премиальных выплат работнику определяется следующим образом: производится подсчет баллов каждого работника за отчетный период текущего года. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов). Размер премиальной части ФОТ, в пределах выделенного фонда оплаты труда, делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость в рублях каждого балла. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника, в результате получается размер премиальной выплаты.

3.5 Настоящее положение вступает в силу с момента его подписания. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.