

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 62 «АНТОШКА»
Г. ГРОЗНОГО»**

ПОЛОЖЕНИЕ

*утверждено приказом
МБДОУ № 62 «Антошка» г. Грозного
от 27.08.2021г № 103-А*

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ № 62 «Антошка»

г. Грозного

М.Х. Гайсултанова

" 20 21 г.



**о премировании, надбавках, доплатах и
других видах материального
стимулирования работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 62 «Антошка»
г.Грозного**

1. Общие положения

1.1. Данное «Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 62 «Антошка» г. Грозного (далее - Положение) - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики" (с изменениями от 7 августа 2018 года), Уставом ДОУ и Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения

1.2. Настоящее Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 62 «Антошка» г. Грозного (далее - Учреждение), обеспечения высокого качества предоставления услуг.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием Учреждения.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 62 «АНТОШКА»
Г. ГРОЗНОГО»**

ПОЛОЖЕНИЕ

*утверждено приказом
МБДОУ № 62 «Антошка» г. Грозного
от 27.08.2021г № 103-А*

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ № 62 «Антошка»
г. Грозного

_____ М.Х. Гайсултанова
" ____ " _____ 20 ____ г.

**о премировании, надбавках, доплатах и
других видах материального
стимулирования работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 62 «Антошка»
г.Грозного**

1. Общие положения

1.1. Данное «Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 62 «Антошка» г. Грозного (далее - Положение) - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. N 184 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики" (с изменениями от 7 августа 2018 года), Уставом ДОУ и Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения

1.2. Настоящее Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад № 62 «Антошка» г. Грозного (далее - Учреждение), обеспечения высокого качества предоставления услуг.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием Учреждения.

1.5. Выплата премии является мерой поощрения работника за эффективный и добросовестный труд, личный вклад в успешное выполнение производственных задач стоящих перед Учреждением.

1.6. Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работников Учреждения при условии экономии фонда оплаты труда.

1.7. Размеры премий могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

1.8. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.

1.9. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Виды, порядок и условия премирования

2.1. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад № «».

2.2. Виды премирования:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почётной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой Комитета Правительства Чеченской Республики по дошкольному образованию;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования, науки и Чеченской Республики;
- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почётного звания.

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы за определённый период.
Наименование выплаты Условия осуществления выплаты Размер выплаты при достижении условий ее осуществления *(в рублях или процентах)*

Качество работы за определённый период: - образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, в том числе чёткое и своевременное исполнение решений, распоряжений, приказов и поручений руководителя ДОУ и его заместителей.

Доля и качество личного участия в течение учебного года в достижении коллективных результатов и оценки эффективности деятельности ДООУ от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы):*

- образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений;
- устные и письменные обращения родителей и организаций *(благодарность, письмо и т. д.)* по вопросам деятельности ОУ или отдельного работника.

Работа без жалоб и замечаний.

- обучение работника на курсах повышения квалификации в течение года и внедрение полученных знаний в практической деятельности;
- привлечение внебюджетных средств *(дополнительные платные образовательные услуги)*
- инициативность, творчество и высокое качество работы.

Активное участие в жизни ОУ:

- за большой объем выполненных работ за определённый период, если за выполнение этих работ не была установлена надбавка;
- за работу в течение года в комиссии по распределению доплат и надбавок, премия устанавливается за фактически отработанное время каждому члену комиссии доля и качество личного участия в течение учебного года в достижении коллективных результатов и оценки эффективности деятельности ДООУ от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*

Победители Конкурсов *(только для педагогических работников):*

- победители смотров- конкурсов, авторских проектов и др. *(первое, второе и третье место)* - подготовка детей
- призёров конкурсов различного уровня.

Доля и качество личного участия в течение учебного года в достижении коллективных результатов и оценки эффективности деятельности ДООУ от 1 до 100 % *(в пределах фонда экономии заработной платы)*

2.4. Единовременные премиальные выплаты.

Наименование выплаты, условия осуществления выплаты, размер выплаты при достижении условий ее осуществления *(в рублях или процентах):*

- К юбилейным датам *(55,60,65,70 лет)*, размер премии составляет до 5000 рублей;

К общероссийским государственным и профессиональным праздникам. Общероссийский государственный праздник от 1 до 100 % (в пределах фонда экономии заработной платы) всем работникам;

- В связи с уходом на заслуженный отдых, размер премии составляет до 5000 рублей

2.5. Премирование работников Учреждения проводится при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.6. Предложения о виде и размере премирования работников на рассмотрение комиссии вносит заведующий Учреждением, предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом МБДОУ.

2.7. Комиссия изучает материалы, представленные заведующим, определяет вид и размер премирования работников.

2.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (*законных представителей*);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.9. При нарушении трудовой дисциплины (*опоздания на работу, прогулы и т. д.*) неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива - премия за отчётный период не выплачивается.

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.11. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчётным периодом.

3. Показатели влияющие на уменьшение премии или лишение

3.1. Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка- 10%

б) нарушение сан. эпид режима - 20%

в) нарушение техники безопасности, пожарной безопасности -50%

- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей -50%
- д) нарушение работником педагогической этики (за низкое качество УВР) - 100%
- е) за детский травматизм по вине работника - 100%
- ж) за халатное отношение к сохранности материально-технической базы - 20%
- з) за ошибки в ведении рабочей документации - 10%
- и) за отсутствие взаимопонимания, конфликтная ситуация - до 50%
- к) за некачественное приготoвления пищи - до 25%
- л) за несвоевременное обеспечение сменяемости белья - до 20%
- м) за несвоевременное обеспечение продуктами питания – до 20%

3.2. Премия не выплачивается полностью:

- работникам Учреждения при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде).