

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 18

Козлова Л.Ю. Козлова

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МБДОУ детским садом № 18

Е.Г.
Долгоаршинных

Приказ от «09» января 2024г. № 010Д



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ
работникам Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 18
города Кирово-Чепецка Кировской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о премиальных выплатах (далее по тексту – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 18 города Кирово-Чепецка Кировской области (далее по тексту – учреждение) разработано в соответствии с Уставом учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 18 города Кирово-Чепецка Кировской области.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок осуществления премиальных выплат работникам учреждения.

1.3. Премиальные выплаты направлены на:

- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в достижении высоких результатов;
- развитие творческой активности и инициативы;
- мотивацию работников в области инновационной деятельности, применения современных образовательных технологий;
- стимулирование повышения профессионального уровня работников.

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

1.3. Положение о премиальных выплатах работникам учреждения разрабатывается администрацией учреждения и согласовывается, обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива учреждения и принимаются на его заседании.

1.5. Срок действия данного Положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок рассмотрения вопроса о премировании работников

2.1. Премиальные выплаты производятся при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- по итогам работы за месяц
- по итогам работы за квартал
- по итогам работы за полугодие
- по итогам работы за год

2.3. Конкретные размеры премиальных выплат работникам устанавливаются по решению заведующего учреждением и определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника и выполнением задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников.

Общий размер премиальных выплат работникам определяется в абсолютных размерах или в процентном соотношении к ежемесячному должностному окладу и максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Все виды премий начисляются и выплачиваются работникам на основании приказов заведующего учреждением. Эти документы являются основой для выплаты

2.5. Заведующий совместно со старшим воспитателем, заведующим хозяйством в установленные сроки проводят на основании представленных материалов, в карте самооценки, подсчёт результативности деятельности каждого работника за отчетный период.

- Работники сдают заполненные карты самооценки до 23 – го числа отчетного периода.
- Рассмотрение представленных материалов 24-25- го числа отчетного периода
- После 26-го числа издается приказ о поощрении работников и передается в бухгалтерию для начисления заработной платы в установленный срок.

2.6. С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов

2.7. Для определения размера премиальных выплат по баллам, за отчетный период, стоимость одного балла умножается на сумму баллов работника.

2.8. Стоимость 1 балла рассчитывается путём деления суммы премиальных выплат на общее количество баллов.

3. Показатели для премирования работников

категории работников	Показатели для премирования	размер выплат
Воспитатель	Педагог является членом ПТГ (проблемно творческой группы) Наличие проведенных мероприятий за прошедший месяц	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	- на уровне ДОУ; 26.	
	- на уровне города и выше 36.	
	Организация и проведение кружковой работы в ДОУ. 26	
	Участие детей (коллектива детей) в <u>творческих конкурсах</u>	
	Уровень ОУ 16.	
Городской уровень 26.		
Уровень области, региона 36		
Результативность участия в конкурсе (наличие призового места) 36.		

	<p>Участие педагогов в творческих конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>Уровень ОУ 26.</p> <p>Городской уровень 36.</p> <p>Уровень области, региона 46</p> <p>Результативность участия в конкурсе (наличие призового места) 36.</p>	
	<p>Наличие публикаций:</p> <p>городские издания 16.</p> <p>областные издания 26.</p> <p>всероссийские издания 36</p> <p>Интернет-издания 26.</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
	<p>Инновационная деятельность педагога:</p> <p>разработка и (или) реализация проектов 26</p> <p>Организация социально-значимых акций 26.</p> <p>разработка авторских образовательных программ по направлениям развития 56.</p>	
	<p>Наличие квалификационной категории</p> <p>I квалификационная категория 26.</p> <p>высшая квалификационная категория 36.</p>	
	<p>Проведение мероприятий публичного характера на уровне города и выше (показ НОД, мастер-класс, презентация, опыт работы...)</p>	
	<p>Организация открытых показов (ННОД) для родителей воспитанников 26.</p> <p>педагогов и специалистов ДОУ 16</p>	

Старший воспитатель	Проведение мастер-классов, семинаров.	26	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Выступления на конференциях и совещаниях	36	
	Проведение мероприятий публичного характера на уровне ДООУ, города и выше	36.	
	Педагог является руководителем ПТГ (проблемно творческой группы) Наличие проведенных мероприятий за прошедший месяц		
	- на уровне ДООУ	26.	
	- на уровне города и выше	36.	
	Наличие публикаций:		
	городские издания	16.	
	областные издания	26	
	всероссийские издания	36	
Интернет издания	26		
Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства			
городские издания	26.		
областные издания	36		
всероссийские издания	46		
Результативность участия в конкурсе (наличие призового места)	36.		
Инновационная деятельность педагога:			
разработка и реализация проектов	26		
организация социально-значимых акций	26		
разработка авторских образовательных программ по направлениям развития	56		
Наличие квалификационной категории			
I квалификационная категория	26		
высшая квалификационная категория	36		
Является членом жюри конкурса проф мастерства:			
Гордской уровень	16		
Уровень области и выше	26		
Эффективная работа :			
информационному оснащению образовательного процесса ДООУ (веб страница, сайт ОУ)	16		
		До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу	

Музыкальный руководитель	Проведение мероприятий публичного характера на уровне ДООУ, города и выше (показ ННОД, мастер – класс, презентация опыта работы и др.) 36	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Наличие публикаций: - городские издания 16 - областные издания 26 - всероссийские издания 36 - интернет – издания (веб адрес страницы сайта) 26	
	Инновационная деятельность педагога: – разработка и реализация проектов 26 – организация социально – значимых акций 26 разработка авторских образовательных программ по направлениям развития. 56	
	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства. - городские уровень 26 - уровень областной, региональный 36 - всероссийские издания 46	
	Результативность участия в конкурсе (наличие призового места) 36	
	Педагог является членом ПТГ (проблемно творческой группы) Наличие проведенных мероприятий в прошедшем месяце - на уровне ДООУ 26	

	- на уровне города и выше	36	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Наличие квалификационной категории:		
	первая квал. категория.	26	
	высшая квал. категория	36	
	Участие детей в городских мероприятиях, праздниках	36	
	Участие в создании и пополнении костюмерной детского сада, разработка эскизов костюмов.	36	
	Организация открытых показов (ННОД) для: - родителей воспитанников - педагогов и специалистов ДОУ	26 16.	
	Организация и проведение кружковой работы в ДОУ.	26	
Педагог-психолог	Педагог является членом ПТГ (проблемно творческой группы) Наличие проведенных мероприятий за прошедший месяц		До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	- на уровне ДОУ	26	
	- на уровне города и выше	36	
	Проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, города и выше (мастер – класс, презентация опыта работы и др.)	36	
	Наличие публикаций:		
	- городские издания	16	
	- областные издания	26	
	- всероссийские издания	36	
	- интернет – издания	26	

	Инновационная деятельность педагога: – разработка и реализация проектов 26 – организация социально – значимых акций 26 разработка авторских образовательных программ по направлениям развития 56	
	- городские уровень 26 - уровень областной, региональный 36 - всероссийские издания 46 Результативность участия в конкурсе (наличие призового места) 36	
	Наличие квалификационной категории I квалификационная категория 26 высшая квалификационная категория 36	
	Высокий уровень по охране прав детей, находящихся в социально-опасном положении 36	
	Высокий уровень работы по охране прав детей, находящихся в социально-опасном положении 36	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Организация открытых мероприятий - родителей воспитанников 26 - педагогов и специалистов ДОУ 16	

<p>Заместитель заведующего (заведующий хозяйством)</p>	<p>Успешная организация и обеспечение хозяйственного обслуживания здания. Своевременная доставка необходимого инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств</p> <p>Сохранность и своевременный ремонт твердого инвентаря</p> <p>ведение на высоком уровне организации, планирования, контроля работы младшего обслуживающего персонала, а также их мотивации.</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
<p>Медицинский персонал</p>	<p>Качественное и своевременное выполнение требований СанПин. Отсутствие предписаний, проверяющих организаций</p> <p>Отсутствие или снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости</p> <p>Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактике заболеваний</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>

	<p>Эффективная работа в период адаптации вновь поступивших детей, обеспечившая высокий процент воспитанников с легкой степенью адаптации к условиям детского сада</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
	<p>Отсутствие замечаний надзорных органов при плановых и внеплановых проверках</p>	
	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	
<p>Младший воспитатель</p>	<p>Инициативность деятельности, способствующая совершенствованию работы в учреждении (благоустройство, озеленение, уборка территории, оформление помещений и участков, пошив костюмов, участие в утренниках и т.п.)</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
	<p>Отсутствие замечаний по санитарному состоянию групп по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля</p>	
	<p>Качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника</p>	
	<p>Эффективная работа в период адаптации вновь поступивших детей, обеспечившая высокий процент воспитанников с легкой степенью адаптации к условиям детского сада</p>	
	<p>Эффективная помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса</p>	
	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	

	Работа в условиях не полной укомплектованности кадрами	
Делопроизводитель	Эффективная помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам делопроизводства, ревизии финансово – хозяйственной деятельности и внутреннего контроля	
	Своевременное размещение информации на сайте: zakupki.gov.ru	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	
	Высокий уровень исполнения обязанностей ответственного за осуществление закупки или нескольких закупок	
Повар, кухонный рабочий, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Отсутствие замечаний по итогам ревизии финансово – хозяйственной деятельности и внутреннего контроля	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу
	Большой объем работы	
	Работа в условиях не полной укомплектованности кадрами	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию	

	<p>внутреннего контроля</p> <p>Работа в условиях не полной укомплектованности кадрами</p>	
Кастелянша	<p>Оперативность и высоко качество изготовления костюмов и реквизита для утренников и развлечений</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам ревизии финансово – хозяйственной деятельности и внутреннего контроля</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p> <p>Работа в условиях не полной укомплектованности кадрами</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
Кладовщик	<p>Эффективное планирование закупок продуктов питания</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам ревизии финансово – хозяйственной деятельности, проверок надзорных органов и внутреннего контроля</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Эффективная помощь педагогическим работникам в совершенствовании предметно – образовательной среды</p>	<p>До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу</p>

	Высокий уровень исполнительской дисциплины	
Дворник	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, подъездных путей. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей Высокий уровень исполнительской дисциплины Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев).	До 3 должностных окладов в абсолютных размерах или до 300 % в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу

4. Премия не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 18 города Кирово-Чепецка Кировской области и не должно противоречить ему.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского сада № 18.

5.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются Общим собранием трудового коллектива и утверждаются заведующим.