

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МБДОУ Тацинского д/сада  
«Колокольчик»  
(протокол №5 от 29.09.2023г)

Согласовано  
Председатель ПК  
МБДОУ Тацинского д/сада  
«Колокольчик»  
\_\_\_\_\_ Н. А. Терновенко  
(протокол №3 от 29.09.2023г)

Приложение 3  
к коллективному договору  
МБДОУ Тацинского д/сада  
« Колокольчик»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
Тацинским д\садом «Колокольчик»  
\_\_\_\_\_ И.М.Храмкова  
(Приказ от 29.09.2023г №114)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения центра развития  
ребенка детского сада первой категории «Колокольчик»  
станция Тацинская**

## ***1. Общие положения***

1. Настоящее положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка детского сада первой категории «Колокольчик» (далее ДОУ) (далее – Положение), разработанное в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 16 апреля 2022 года), Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Уставом ДОУ, Коллективным договором ДОУ, Положением «Об оплате труда работников ДОУ», является локальным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования работников ДОУ;
- условия премирования работников ДОУ;
- размер и порядок назначения премий работникам ДОУ;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников ДОУ.

2. Положение принимается с целью обеспечения материального стимулирования работников образовательного учреждения и направлено на повышение ответственности работников образовательного учреждения при выполнении ими своих функциональных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

### ***3. Виды премий***

Работникам ДОУ могут выплачиваться следующие виды премий: премия по текущему премированию за календарный период, премия по итогам работы за год, также разовое премирование за высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности.

### ***4. Порядок и условия премирования работников***

4.1. При изменении тарифных ставок начисление премий за календарные периоды (месяц, квартал, год) производится с учетом установленных ставок пропорционально отработанному времени.

Начисление и выплата ежемесячной премии осуществляется в текущем месяце за прошедший. Размер премии по результатам работы за месяц определяется фиксированной суммой в рублях.

Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время.

Лицам, вновь принятыми на должность и отработавшим неполный месяц, премия может быть выплачена пропорционально отработанному времени

при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.

По результатам работы за год премия выплачивается на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

Размер премии устанавливается персонально каждому работнику руководителем образовательного учреждения.

Годовая премия не выплачивается работникам, не отработавшим в образовательном учреждении полный календарный год и уволенным по отрицательным мотивам.

Лицам, которые не отработали календарный год по уважительным причинам:

- в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы;
- переводом на другую работу;
- поступлением в учебные заведения;
- окончанием срочного трудового договора;
- сокращением численности или штата;
- уходом на пенсию

по результатам работы за год может быть произведена выплата вознаграждения пропорционально отработанному времени, при наличии ходатайства заместителя руководителя образовательного учреждения.

4.2. Премирование может производиться по результатам выполнения разовых поручений, а также к юбилейным датам и праздничным дням отдельным работникам образовательного учреждения по ходатайству заместителя руководителя и оформляется приказом заведующего. При этом размер премии определяется в зависимости от личного вклада работников образовательного учреждения в общие результаты работы образовательного учреждения в пределах выделенных ассигнований по фонду заработной платы.

4.3. Премирование по результатам работы за год

4.3.1. Премирование по итогам работы за год рассматривается заместителем заведующего ДООУ в соответствии с распределением должностных обязанностей. Основанием для назначения премии являются отчет заместителя о выполнении годового плана работы и представление о результатах работы за год.

4.3.2. Право на премию по итогам года имеют также работники, проработавшие полный календарный год.

4.4. Разовое премирование

4.4.1. Разовое премирование осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

4.4.2. Рассмотрение разового премирования производится заведующим ДООУ по ходатайству заместителя заведующего ДООУ. Решение о премировании носит персональный характер для отдельных работников, за выполнение разовых и иных поручений особой важности и сложности.

4.4.3. Основанием для проведения разового премирования могут являться результаты выполнения разовых и иных поручений особой важности и

сложности, праздничные дни, установленные ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Премии, выплачиваемые согласно настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы работников ДОУ.

4.6. Работники образовательного учреждения могут быть лишены премии частично или полностью с учетом имеющихся дисциплинарных взысканий.

4.6.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера денежной премии, а также лишение:

- Премияльные выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего ДОУ за несвоевременное выполнение возложенных должностных обязанностей и заданий, нарушение Устава ДОУ, а также:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника.
- высокий уровень — заболеваемости — сотрудника — (злоупотребление больничными листами);
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ.

- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения и на других уровнях; - наличие ошибок в ведении документации;

- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской — оплате, отсутствие взаимопонимания и — взаимопомощи, конфликтные ситуации).

4.6.2. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.6.3. Бухгалтерия не производит начисление и выплату премии работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, при наличии письменного распоряжения заведующего ДОУ, наложившего взыскания о его снятии, либо по истечении одного года со дня наложения взыскания.

4.7. Премияльные выплаты производятся на основании протокола Комиссии и приказа заведующего МБДОУ

### ***5. Источники премирования***

Премии работникам ДОУ выплачиваются за счет средств муниципального бюджета в пределах фонда заработной платы ДОУ.

### ***6. Заключительные положения***

6.1. Настоящее Положение о премировании является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее - профсоюзный комитет) и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего ДОУ.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1 настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 1  
к Положению о премировании  
работников МБДОУ Тацинского  
д/сада «Колокольчик»

## **Критерии премирования**

### ***Педагогические работники премируются за:***

1. Добросовестное выполнение должностных обязанностей;
2. Разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
3. Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательного процесса (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
4. Личный творческий вклад в воспитательно-образовательном процессе и представление творческого опыта работы на открытых занятиях или мероприятиях;
5. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

6. Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада;
7. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников;
8. Проведение комплексных оздоровительных мероприятий с воспитанниками;
9. Отсутствие жалоб со стороны родителей;
10. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

***Учебно-воспитательный и обслуживающий персонал премируется за:***

1. Добросовестное выполнение должностных обязанностей (Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда. Обеспечение санитарно-гигиенических условий группы, участка, оборудования, инвентаря, рабочего места в соответствии с СанПиН).
2. Соблюдение дисциплины трудовой и исполнительской.
3. Сохранность здания и оборудования, оперативность действий по устранению аварийных ситуаций.
4. Подготовка учреждения к учебному году и летне-оздоровительному периоду.
5. Участие в благоустройстве территории ДООУ и косметическом ремонте, изменении интерьера.
6. Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса и развивающей среды ДООУ (изготовление дидактических игр и пособий, пошив костюмов, атрибутов для игр, изготовление оборудования, использование личного инструмента и т.д.).
7. Качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения.
8. Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса и эмоционального благополучия детей.
9. Отсутствие жалоб со стороны родителей;
10. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.