

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного комитета  
МКДОУ ЦРР – д/с №10

\_\_\_\_\_ /Н.В. Галеева/

Швецова/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

\_\_\_\_\_ 2015г.

**Утверждаю:**

Заведующий  
МКДОУ ЦРР – д/с №10

\_\_\_\_\_ /М.А.

Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ »

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о порядке премирования работников**

Муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
Центр развития ребёнка – детский сад №10

г. Усть - Катава

## **1. Общая часть.**

1.1. Настоящее положение разработано для Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка – детский сад №10 в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, согласно Уставу ДОУ, Коллективному договору ДОУ, Положения «Об оплате и стимулировании труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» с целью усиления социально-экономической защиты работников ДОУ, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников.

1.2. Положение о премировании работников МКДОУ ЦРР – д/с №10 регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников МКДОУ ЦРР – д/с №10 г. Усть – Катава.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается и утверждается Заведующим Учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Премирование осуществляется членами комиссии по награждению на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в выполнение уставных задач, муниципального задания и договорных обязательств.

1.6. Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работников при наличии экономии фонда оплаты труда.

1.7. Размеры премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням на основе показателей (1% соотносится 1 баллу), указанных в приложении по каждой категории работников МКДОУ ЦРР – д/с №10.

1.8. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

1.9. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение трудовой дисциплины;
- некачественное выполнение функциональных обязанностей;
- низкий уровень исполнительской дисциплины.

1.10. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся собранием совета трудового коллектива и принимаются на его заседании.

Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

### **1. Порядок премирования.**

2.1. Премирование работников ДОУ производится на основании сводного по всем работникам приказа заведующей по детскому саду, в котором указываются размеры премий по каждому работнику и показатели премирования в следующих случаях:

- по итогам работы за месяц, квартал, год – в размере 100%;
- по итогам подготовки детского сада к новому учебному году – в размере 50%;
- по итогам проведения открытых мероприятий на город – в размере 30%;
- к юбилейным датам, знаменательным событиям – в размере 100%.

2.2. Разовое премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за год (при наличии экономии ФОТ) – в размере 100%
- за особые достижения, выполнение особо значимой работы для города, учреждения –

в размере 30%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами – в размере 50%.

2.3. Снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа заведующего, в котором указываются причины снижения размера премии работника.

2.4. Заведующий Учреждения представляет к премированию старшего воспитателя, главного бухгалтера, бухгалтера, заместителя заведующего, инструктора по гигиеническому воспитанию. Старший воспитатель представляет к премированию всех педагогических работников. Заместитель заведующего представляет к премированию МОП.

2.5. Решение комиссии о награждении оформляется протоколом, который подписывает председатель и секретарь. На основании протокола комиссии по награждению работников учреждения, заведующий Учреждения утверждает размер премирования каждому работнику и доводит своё решение приказом по детскому саду.

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

- объявление благодарности в приказе заведующей ДОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Управления образования Усть – Катавского городского округа;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Главы Усть – Катавского городского округа;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Собрании депутатов Усть – Катавского городского округа;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой МО Челябинской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой МО РФ.

2.7. Основными показателями деятельности, учитывающиеся при премировании являются:

Для старшего воспитателя:

- Высокий уровень работы по повышению профессиональной квалификации, педагогов, организации аттестации педагогических работников ДОУ;
- Разнообразии форм методической работы с кадрами, их эффективность на основе использования в работе новых, передовых технологий;
- Высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) воспитательно - образовательного процесса;
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет);
- Высокий уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план работы, материалы контроля и т.д.);
- Качественная работа с родителями, с семьёй;
- Победа в городских и областных конкурсах;
- Представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях.

Для педагогических работников:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, ТБ, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении

с предыдущим периодом.

- Организация предметно-развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций,
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчётов).
- Участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и технологий.
- Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и города.
- Победа в городских, областных и внутренних конкурсах.

Для воспитателей:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
- Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях и ДОУ.
- Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.
- Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчётов).
- Участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и технологий.
- Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и города (семинары, конференции, презентации, открытые мероприятия).
- Победа в городских, областных и внутренних конкурсах.
- Высокое качество подготовки и проведения мероприятий как в ДОУ, так и на город.

Заместителю заведующего

- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.
- Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий (СанПин) в помещениях и на территории ДОУ.
- Своевременное качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.  
Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.
- Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ.  
Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом текущего ремонта.
- Качественное исполнение своих обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- Качество и напряжённость труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.

Для помощников воспитателей:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

- Высокое качество работы (выполнение санитарно-гигиенических правил в соответствии с требованиями СанПиН).
- Сохранение имущества и инвентаря.
- Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса и общественной деятельности детского сада.
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе.
- Участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме.
- Качественное выполнение своих обязанностей.
- Увеличение объема выполняемых работ.

Для обслуживающего и технического персонала:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.
- Участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме.
- Качественное исполнение своих обязанностей.
- Содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Увеличение объема выполняемых работ.

Делопроизводителю:

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- Высокое качество работы, выполнение своих обязанностей (ведение документации).
- Интенсивность работы.
- Увеличение объема выполняемых работ.
- Высокая исполнительская дисциплина (своевременная отчетность, представление документации).

Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на основании приказа начальника УО Усть – Катавского городского округа.

Премирование при наступлении знаменательного события или юбилея:

- При наступлении знаменательного события в жизни страны и трудового коллектива (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день, Юбилея образовательного учреждения).
- Знаменательные события конкретного работника (с выходом на пенсию, юбилей со дня рождения 50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

### **3. Условия премирования**

- 3.1. Ежемесячные премии выплачиваются работникам МКДОУ ЦРР – д/с №10 на основании безупречного выполнения работником установленных настоящим Положением критериев.
- 3.2. Работникам детского сада премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, в виду нарушений, перечисленных в настоящем Положении.

- 3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.
- 3.4. При совмещении должности за временно отсутствующего работника премия выплачивается только по основному месту работы.
- 3.5. Премии не начисляются за период (во время)
- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, сдачи итоговых государственных экзаменов;
  - отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им полутора и трёх лет;
  - временной нетрудоспособности;
  - иных отпусков без сохранения заработной платы.
- 3.6. Работникам, отработавшим в учреждении неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.
- 3.7. Разовая премия к праздничным и юбилейным датам выплачивается всем работникам в одинаковом размере, установленном заведующей МКДОУ ЦРР – д/с №10, исходя из имеющего финансирования.

**Положение  
о Почётной грамоте  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Центр развития ребёнка – детский сад №10  
г. Усть - Катава**

1. Виды награждений в ДООУ являются формой поощрения и стимулирования труда работника учреждения за:
  - заслуги и достижения в образовании, воспитании, управленческой деятельности;
  - охране здоровья и защите прав воспитанников;
  - многолетнюю добросовестную, плодотворную работу;
  
2. Ходатайство о предоставлении к награждению Почётной грамотой принимается коллегиальным органом учреждения (педагогическим советом, собранием трудового коллектива), которое должно содержать конкретные заслуги работника в педагогической, воспитательной, методической, организационной и других сферах деятельности за последние три года не позднее чем за две недели до предстоящего вручения.
  
3. Награждение внутри ДООУ производится на основании приказа заведующего.
  
4. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.
  
5. Учреждению рекомендуется премировать награждённого Почётной грамотой УО, МО Челябинской области за счёт средств фонда оплаты труда или внебюджетных средств учреждения на основании приказа заведующей.
  
6. Лица, награждённые Почётной грамотой, могут представляться к награждению Почётной грамотой не ранее чем через 2-3 года после предыдущего.

**Положение  
о Благодарности  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Центр развития ребёнка - детский сад №10 г.Усть - Катава**

1. Благодарность МКДОУ ЦРР - детский сад №10 г.Усть - Катава является формой поощрения и стимулирования труда работников учреждения.
2. Благодарность объявляется работникам учреждения за конкретные мероприятия, связанные с:
  - проведение отдельных разовых мероприятий (конкурсы, смотры, выставки и т.д.), организуемых по поручению Управления образования, учреждений культуры и спорта г. Усть - Катава, учреждениями дополнительного образования или организуемых внутри учреждения;
  - выполнением на высоком уровне адресных поручений заведующего и старшего воспитателя;
  - успехами в трудовой, учебной, воспитательной и административной деятельности.
3. Благодарность может быть объявлена работникам учреждения за активную и действенную помощь в проведении мероприятий, указанных в п.2.
4. Ходатайство об объявлении Благодарности, в котором отражается непосредственный вклад работника (сотрудника) или его конкретное участие в проведении указанного мероприятия, освещаются его успехи и достижения в труде, представляется – коллегиальным органом учреждения (педагогическим советом, собранием трудового коллектива).
5. Благодарность объявляется приказом заведующего МКДОУ.
6. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о награждении.



**Критерии оценки результативности деятельности  
старшего воспитателя  
(премирование)**

**Ф.И.О.:**

**Дата:**

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ.	0 – 10б.	
2.	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.	0 – 10б.	
3.	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	0 – 10б.	
4.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, родительский комитет).	0 – 15б.	
5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ.	0 – 10б.	
6.	Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план, анализ, материалы контроля).	0 – 15б.	
7.	Выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Добросовестное выполнение трудовых обязанностей.		
8.	Качественная работа с родителями, с семьёй.		
9.	Использование в работе новых, передовых технологий.	0 – 15б.	
10.	Победа в городских, областных и внутренних конкурсах.	0 – 15б.	
11.	Представление опыта работы ДОУ, педагогов ДОУ на разных уровнях.		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	

## Критерии оценки результативности деятельности воспитателя

(премирование)

**Ф.И.О.:**

**Дата:**

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.	0 – 10б.	
2.	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 10б.	
3.	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях и ДОУ.	0 – 10б.	
4.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.	0 – 10б.	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчётов).	0 – 10б.	
6.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ и технологий	0 – 15б.	
7.	Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и города (семинары, конференции, презентации, открытые мероприятия).	0 – 15б.	
8.	Победа в городских, областных и внутренних конкурсах.	0 – 10б.	
9.	Высокое качество подготовки и проведения мероприятий как в ДОУ, так и на город.	0 – 10б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	бал.

**Критерии оценки результативности деятельности  
педагогического работника  
(премирование)**

Ф.И.О.:

Должность:

Дата:

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.	0 – 10б.	
2.	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	0 – 10б.	
3.	Организация предметно-развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном зале.	0 – 10б.	
4.	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.	0 – 10б.	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчётов).	0 – 15б.	
6.	Участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и технологий.	0 – 15б.	
7.	Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и города.	0 – 15б.	
8.	Победа в городских, областных и внутренних конкурсах.	0 – 15б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	

## Критерии оценки результативности деятельности заместителя заведующей

(премирование)

Ф.И.О.:

Дата:

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ.	0 – 15б.	
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий (СанПин) в помещениях и на территории ДОУ.	0 – 20б.	
3.	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	0 – 15б.	
4.	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом текущего ремонта.	0 – 20б.	
5.	Качественное исполнение своих обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.	0 – 15б.	
6.	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.	0 – 15б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	

Заведующий ДОУ: \_\_\_\_\_ /М.А. Швецова/

**Критерии оценки результативности деятельности  
обслуживающего и технического персонала  
(премирование)**

**Ф.И.О.:**

**Должность:**

**Дата:**

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.	0 – 10б.	
2.	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, отсутствие замечаний.	0 – 10б.	
3.	Участие в ремонтных работах ДОУ, подготовке детского сада к зиме.	0 – 15б.	
4.	Качественное исполнение своих обязанностей.	0 – 15б.	
5.	Содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря	0 – 10б.	
6.	Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса.	0 – 20б.	
7.	Увеличение объёма выполняемых работ.	0 – 20б.	
	<b>ИТОГО:</b>	<b>100 бал.</b>	

Заведующий ДОУ:

/М.А. Швецова/

Заместитель по АХЧ:

/Т.П. Ямалетдинова/

## Критерии оценки результативности деятельности

*помощника воспитателя*

(премирование)

Ф.И.О.:

Дата:

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.	0 – 10б.	
2.	Высокое качество работы (выполнение санитарно-гигиенических правил в соответствии с требованиями СанПин).	0 – 15б.	
3.	Сохранение имущества и инвентаря.	0 – 10б.	
4.	Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса и общественной деятельности ДОУ.	0 – 10б.	
5.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе.	0 – 10б.	
6.	Участие в ремонтных работах ДОУ, подготовке детского сада к зиме.	0 – 15б.	
7.	Качественное выполнение своих обязанностей.	0 – 15б.	
8.	Увеличение объёма выполняемых работ.	0 – 15б.	
	<b><i>ИТОГО:</i></b>	<b><i>100 бал.</i></b>	

Заведующий ДОУ:

/М.А. Швецова/

Заместитель по АХЧ:

/Т.П. Ямалетдинова/

**Критерии оценки результативности деятельности  
делопроизводителя  
(премирование)**

Ф.И.О.:

Дата:

№ п/п	Показатели	Количество баллов (%)	
		<i>всего</i>	<i>по результатам</i>
1.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.	0 – 10б.	
2.	Высокое качество работы, выполнение своих обязанностей (ведение документации).	0 – 15б.	
3.	Интенсивность работы.	0 – 20б.	
4.	Увеличение объёма выполняемых работ.	0 – 20б.	
5.	Высокая исполнительская дисциплина (своевременная отчётность, представление документации).	0 – 15б.	
	<b><i>ИТОГО:</i></b>	<b><i>80 бал.</i></b>	

Заведующий ДОУ:

/М.А. Швецова/