

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бурановская основная общеобразовательная школа»

Принято педагогическим
Советом
протокол № 1
от 23.08.21



Утверждаю:
Директор ОУ _____ О. В. Пастухова
Приказ № 41
от 23.08.2021

Положение
о порядке премирования
педагогических работников
МБОУ «Бурановская ООШ»

1. Общая часть.

1.1. Настоящее положение о единовременном премировании разработано для муниципального бюджетного образовательного учреждения «Бурановская ООШ» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», согласно Уставу ОУ, Коллективному договору ОУ, Положению «Об оплате и стимулировании труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

1.2. Положение разработано администрацией МБОУ «Бурановская ООШ», с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива.

1.3. В настоящем Положении под единовременным премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников ОУ в целях повышения качества образовательного процесса, повышения профессионального мастерства работников, творческой активности и инициативы, своевременное и качественное выполнение ими своих должностных обязанностей.

1.5. Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах средств, выделяемых в бюджете на оплату труда.

1.6. Премия выплачивается одновременно с заработной платой

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива ОУ.

1.9. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок премирования.

2.1. Единовременное премирование работников ОУ производится на основании приказа директора (по итогам заседания экспертной группы) в следующих случаях:

- за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за многолетний добросовестный труд;
- в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками

2.2. Для реализации поставленных целей в ОУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе директора ОУ;
- награждение почетной грамотой ОУ;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой комитета по образованию и молодежной политике Администрации Павловского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Минобразования РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ».

2.3. Выплата премии производится с учетом фактически отработанного времени. Соотношение выплат премии составляет 40% и 60%.

40% от общей суммы премиальных выплат производится всем работникам, независимо от стажа работы.

60% от общей суммы премиальных выплат производится после заполнения уведомлений на каждого работника.

60% от общей суммы премиальных выплат не производится сотрудникам, имеющим лист нетрудоспособности, находящимся в отпуске, на карантине.

2.4. Основными показателями деятельности, учитываемыми при премировании являются:

старший воспитатель

1.	разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	5-10%		
2.	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	5-10%		
3.	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5%		
4.	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	5%		
5.	представление опыта работы ДОУ,	5 -		

	педагогов ДОУ на разных уровнях	20%		
6.	публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж ДОУ	5 - 20%		
7.	подготовка мероприятий всех уровней на высоком методическом уровне	5- 15%		
8.	за выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	5- 15%		
		100%		Итого

Для воспитателей и специалистов 100%

1.	Создание и постоянное обновление развивающей среды ДО.	5-10%		
2.	Оформление родительского уголка, информации для родителей.	0-5%		
3.	Образцовое содержание групповых комнат и сохранность имущества	0-5%		
4.	Отсутствие конфликтных ситуаций	0-5%		
5.	Своевременное и качественное оформление документации (планирование работы, протоколы родительских собраний, инструктажи по т/б, сведения о родителях, паспорт группы)	0- 15%		
6.	Отсутствие задолженности по	0-15%		

- качественное исполнение своих обязанностей.
- содержание помещений и территории ОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
- оперативность выполнения заявок.
- помощь в организации воспитательно-образовательного процесса
- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)
- активное участие в благоустройстве территории детского сада

2.5. Премирование к юбилейным датам производится:
 - к 50, 55, 60-летию со дня рождения (размер оплаты 1000-00 рублей)

3. Условия премирования

3.1 Предложения о премировании работников представляются директору ОУ в соответствии с решением комиссии , которые выдвигают предложения о премировании (единовременном) работников, или предлагают выписку из протокола о награждении работников.

3.2. Директор:

3.2.1. На основании предложений, принимает решение о выплате работникам премий, или отклоняет предложение.

3.2.2. Принимает решение о премировании работников, утверждает размер единовременных премий.

3.2.3. Самостоятельно формирует приказ о премировании старших воспитателей , завхоза

3.2.4. Самостоятельно формирует предложение для премирования особо отличившихся работников .

3.2.5. Утверждает приказ о выплате.

3.3.Работник детского сада может быть лишен премии за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- нарушения санитарно-эпидемического режима
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей
- нарушения работником педагогической этики
- обоснованные жалобы со стороны родителей (на низкое качество учебно воспитательного процесса)
- детский травматизм по вине работника
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы; порчу имущества
- некачественное приготовление пищи
- несвоевременное обеспечение сменяемости белья
- несвоевременное обеспечение продуктами

- недобросовестное отношение к работе

3.2. Решение о снижении размера или лишении единовременной стимулирующей выплаты за качество работы принимается Комиссией по рассмотрению материального поощрения работников МБОУ «Бурановская ООШ» на основании аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы, или руководителем учреждения.

3.4. Основанием для частичного снятия (снижения) или лишения единовременной стимулирующей выплаты за качество работы могут быть следующие случаи:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников – до 50%
- нарушений этики поведения и субординации, педагогической этики – до 100%;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка – до 100%
- нарушение эстетики внешнего вида – до 10%;
- нарушение норм охраны труда и пожарной безопасности – до 50%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками до 70%;
- нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо несданные вовремя, отчёты, планы, др. материалы и т.п. – до 50%;
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДОУ – 100%;
- наличие жалоб от родителей – до 70%
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 50%;
- наличие замечаний со стороны вышестоящих органов, контрольно-ревизионных органов и др. – до 50%
- не участие в благоустройстве территории (отсутствие заключения врача) до 100%

4. Производить оплату педагогическим работникам за ведение консультационного пункта 350 рублей один час, оплату педагогам, имеющим статус молодого педагога (педагогический стаж работы до 3 лет), ежемесячно в размере 1000-00 рублей, дополнительно к единовременной премии (при имеющимся фонде)
5. Производить единовременное материальное вознаграждение за победу в краевом конкурсе «Воспитатель года Алтая» в размере 7000-00 рублей – 10000-00 (в зависимости от фонда), за участие в краевом конкурсе «Воспитатель года Алтая» в размере 5000-00 рублей - 6000-00 рублей (в зависимости от фонда), за победу в районном конкурсе «Воспитатель года Павловского района» в размере 5000-00 рублей (в зависимости от фонда), за участие в районном конкурсе «Воспитатель года Павловского района» в размере 3000-00 рублей, (в зависимости от фонда),

производить дополнительную оплату по предложению заведующей сотрудникам, отличившимся в организации оформления помещений детского сада в размере от 500 рублей до 2000-00 рублей, при организации дежурных групп оплачивать педагогам учреждения дополнительно 700 рублей за отработанную смену, за выполнение большого объема работы в период летнего ремонта 500-2000 рублей, за участие в создании имиджа детского сада на краевом уровне -1000 рублей, на районном уровне – 700 рублей, на уровне ОУ – 500 рублей, педагогам совместителям, работающим с детьми на дошкольных группах единовременные премиальные производить только по уведомлениям, за организацию выпускных праздников на высоком уровне 1000 рублей, за наставничество 1000 рублей, за руководство и организацию инновационной площадки 3000 рублей, за участие в мероприятиях в рамках РИП от 500-1000 рублей, за оформление документации в рамках РИП производить доплату 1000 рублей.

6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.
6. Учебно - вспомогательному персоналу единовременная премия выплачивается при наличии фонда оплаты труда.