

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида «Сказка»
пгт Пижанка Кировской области

Приказ

27.03.2019

№ 14-ОД

пгт Пижанка

**Об утверждении положения о премировании работников МКДОУ д/с ОВ
«Сказка» пгт Пижанка и оказания им материальной помощи**

С целью материальной заинтересованности работников МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, повышения эффективности работы и улучшения ее качества, а так же финансовой поддержки работников в определенной ситуации, не зависимо от его трудовых успехов ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о премировании работников МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка и оказания им материальной помощи, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Приказ МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка от «23» марта 2016 года № 8/1-ОД «О критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников дошкольных учреждений Пижанского района»;

2.2. Приказ МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка от «16» ноября 2017 года № 40-ОД «Об эффективном контракте учебно-воспитательного и обслуживающего персонала»

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.04.2019 года.

4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего

С.А. Тетерина

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МКДОУ д/с ОБ «Сказка»
от 27.03.2019 № 14-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников МКДОУ д/с ОБ «Сказка» пгт Пижанка
и оказания им материальной помощи

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение о премировании работников МКДОУ д/с ОБ «Сказка» пгт Пижанка и оказания им материальной помощи, (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и примерным положением об оплате труда работников подведомственных муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным приказом МУ Пижанское РУО от 29.06.2018 № 58-ОД.

1.2. Настоящее Положение направлено на создание у работников МКДОУ д/с ОБ «Сказка» пгт Пижанка материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам, выплатам компенсационного и стимулирующего характера.

Премияльные надбавки за результативность и качество работы выплачиваются по результатам работы работника.

1.3. Работникам могут быть установлены:

1.3.1. Единовременные премии, которые начисляются за конкретные успехи или достижения в работе конкретного работника, а также могут приурочиваться к знаменательным событиям - государственным праздникам, юбилеям и т.п.;

1.3.2. Единовременные выплаты, которые производятся при наличии экономии фонда оплаты труда;

1.3.3. Материальная помощь, которая является финансовой поддержкой работника в определенной ситуации, не зависит от его трудовых успехов и не является средством вознаграждения его за труд, производится при наличии экономии фонда оплаты труда и (или) за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.4. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работника в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, повышение качества работы, в том числе образовательного процесса, и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

2. Размеры премиальных выплат

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а так же доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников (за счет экономии бюджетных ассигнований):

2.1.1. По итогам работы в течение года за определенный период (месяц, полугодие) до 5 окладов;

2.2. По итогам работы за год до 4 окладов в год.

2.3. Единовременная премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

2.3.1. За Почётное звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - в размере одного МРОТ;

2.3.2. За Почётную грамоту Законодательного Собрания Кировской области – 5 750,0 рублей;

2.3.3. За Почётную грамоту Правительства Кировской области – 5 750,0 рублей;

2.3.4. За грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере 80 % от МРОТ;

2.3.5. За Почётную грамоту Министерства образования – 2500,0 рублей;

2.3.6. За Почётную грамоту Пижанской районной Думы Кировской области – 1000 рублей;

2.3.7. За Почётную грамоту администрации Пижанского района – 500,0 рублей;

2.3.8. За Почётную грамоту МУ Пижанское РУО – 400,0 рублей;

2.3.9. За Благодарственное письмо МУ Пижанское РУО – 300,0 рублей;

2.3.10. за почетную грамоту учреждения – до 400,0 рублей;

2.3.11. За безупречную и эффективную работу в связи с государственными и профессиональными праздниками (8 марта, 23 февраля) – до 2 000,0 рублей;

2.3.12. При достижении возраста 50 лет женщин и 50 лет мужчин – до 1 должностного оклада;

2.3.13. При достижении возраста 55 лет женщин и 60 лет мужчин – до 1 должностного оклада в год при выходе на пенсию;

2.3.14. Ко дню учителя – до 2000 рублей.

2.4. При наличии экономии фонда оплаты труда, по заявлению работника, к ежегодно оплачиваемому отпуску может быть произведена единовременная выплата в размере одного должностного оклада работника.

2.5. По заявлению работника материальная помощь оказывается при возникновении у него особых обстоятельств; чаще всего в связи с лечением, со смертью члена семьи работника, со смертью самого работника, с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией, с бракосочетанием, с рождением ребенка. Но могут быть и иные причины по усмотрению руководителя учреждения.

2.6. Материальная помощь выплачивается в размере до 4000 рублей по следующим основаниям:

2.6.1. На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника;

2.6.2. В случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.);

2.6.3. В связи со смертью близких родственников либо самого работника;

2.6.4. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, при условии обращения работника до исполнения ребенку трех лет;

2.6.5. При увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности;

2.6.6. В связи с бракосочетанием работника;

2.6.7. На отдельные социальные нужды:

- в случае тяжелого материального положения работника (на основании акта решения комиссии);

- на неотложные нужды (1 раз в календарном году);

- для подготовки школьников в первый класс;

2.7. В исключительных случаях по решению руководителя учреждения работнику может быть выделена материальная помощь и в больших размерах.

3. Механизм определения премиальных выплат

3.1. Механизм определения премиальных выплат осуществляется за счет оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы работника учреждения

3.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается по трём учётным периодам, исчисляется от должностного оклада от фактически отработанного времени:

- месяц (информация предоставляется до 25 числа каждого месяца);

- полугодие (информация предоставляется до 15 июня);

- год (информация предоставляется до 1 декабря).

3.3. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы работника образовательных учреждения устанавливается решением

членов рабочей комиссии в отношении каждого работника учреждения и в пределах фонда оплаты труда.

Ответственные лица заполняют оценочный лист на работников учреждения по своим критериям и представляют его за отчетный период в рабочую комиссию.

Рабочей комиссией рассматривается оценочный лист работника учреждения и составляется сводный оценочный лист.

3.4. Для работников МКДОУ д/с ОВ «Сказка» пгт Пижанка оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы по итогу месяца, полугодия устанавливается за личный вклад работника в общие результаты работы учреждения. По итогам работы за год по решению руководителя учреждения.

3.5. Установленные размеры премиальных выплат на основании оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы оформляются приказом руководителя учреждения.

3.6. При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам месяца не производятся.

4. Механизм определения выплаты материальной помощи

4.1. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников.

4.2. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

4.3. Размер материальной помощи устанавливается руководителем учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей организации.

4.4. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

4.5. Потенциальным получателем материальной помощи является работник, принятый на работу по трудовому договору.

4.6. Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден.

4.7. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям пункта 2.6 не более одного раза в год по каждому из них.

4.8. Для получения материальной помощи на имя руководителя оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

4.9. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника необходимо представить копию свидетельства о смерти.

4.10. В таких случаях выдача материальной помощи производится:
- работнику (в случае смерти близких родственников);

- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника - работавшего) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.).

4.11. Суммы материальной помощи не учитываются в составе расходов, признаваемых при исчислении налога на прибыль.

5. Критерии оценки и показатели эффективности педагогических работники МКДОУ д/с ОБ «Сказка».

№ п/п	Наименование критерия	Условия к критерию			Баллы	ответственные
		месяц				
1.	Посещаемость Фпд X 100, где Пдн Фпд - фактическое посещение дней за месяц детьми; Пдн – положенные детодни по норме	1.1	Для воспитателей детей раннего дошкольного возраста	От 90 до 100% От 70 до 90%; От 50 до 70%; Менее 50%;	3б 2б 1б 0б	Руководитель учреждения
			Для воспитателей детей старшего дошкольного возраста	От 90 до 100% От 80 до 90%; От 60 до 80%; Менее 60%;	3б 2б 1б 0б	
			Для воспитателей разновозрастной группы	От 90 до 100% От 70 до 90%; От 50 до 70%; Менее 50%;	3б 2б 1б 0б	
2	Качество работы	2.1	Качественное выполнения плана работы	- Выполнение - выполнение не в полном объёме - не выполнение	2б 1б 0б	руководитель
		2.2	Соответствие структуры сайта требованиям законодательства	- сайт соответствует требованиям законодательства и регулярно наполняется - сайт соответствует требованиям законодательства, но не регулярно наполняется - сайт не соответствует требованиям законодательства	2б 1б 0б	руководитель

		2.3	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	- отсутствуют замечания - замечания есть, но не значительные - присутствуют значительные замечания	26 16 06	руководитель
		2.4	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчётности учреждением	- отчёты представлены в установленные сроки - содержание или сроки отчётности нарушены - отчёт не представлен	26 16 06	руководитель
		2.5	мониторинг речевого развития	- Положительная 100 % динамика - от 70% до 100%	36 26	
		2.6	мониторинг психо – эмоционального состояния	- от 40 % до 70 % - менее 40 %	16 06	
		2.7	Соответствие структуры сайта требованиям законодательства	- сайт соответствует требованиям законодательства и регулярно наполняется - сайт соответствует требованиям законодательства, но не регулярно наполняется - сайт не соответствует требованиям законодательства	26 16 06	
3.	Безопасность воспитанников	3.1	травматизм	Отсутствие Наличие	16 06	Ответственный по охране труда
4.	Качество организации образовательного процесса	4.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Отсутствие Наличие	26 06	руководитель
5.	взаимодействие с родителями	4.2	Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за	Отсутствует Не заплачено до 10% Не заплачено	26 16	руководитель

			детьми	более 10%	0б	
6.	Исполнительская дисциплина педагогического работника	6.1	Качественное ведение документации	В соответствии с установленными локальными актами учреждения С нарушением	1б 0б	Старший воспитатель (завуч по УВР)
Максимально баллов						
% 1 балл %						
Учебный год, календарный год						
7.	Развитие профессиональной компетенции	7.1	Участие воспитанников, педагогов и ОУ в конкурсах различного уровня	- на федеральном, - на региональном - на муниципальном	3б 2б 1б	руководитель
		7.2	Участие педагогического работника (старшего воспитателя) в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д. по представлению РЦО и направление методических разработок в РЦО)	- на федеральном, региональном - на муниципальном уровне - на уровне учреждения	3 б 2 б 1 б	Старший воспитатель (завуч по УВР)
		7.3	Распространение собственного педагогического опыта (публикации в СМИ методическая разработка публикация на сайте ОУ)	Не суммируются - на федеральном, региональном - на муниципальном уровне - на уровне учреждения	3 б 2 б 1 б	Старший воспитатель (завуч по УВР)
		7.4	Участие в методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий (выступление по теме из опыта работы)	Не суммируются -на региональном на -муниципальном уровне -на уровне учреждения	3 б 2 б 1 б	Старший воспитатель (завуч по УВР)
8	Работа с родителями	8.1	Проведение совместных мероприятий	0,5 баллов за каждое мероприятие, но не более 3 баллов		Старший воспитатель (завуч по УВР)
9	Работа с педагогами	9.1	Повышение квалификации педагогических кадров	- отсутствие педагогов, не проходивших курсовую подготовку в течение 3 лет (72		руководитель

				часа) - курсовую подготовку не проходили	2б 0б	
		9.2	Положительная динамика количества аттестованных педагогов	- Присутствует - Отсутствует	2б 0б	руководи тель
Итого: Максимально баллов						
%	1 бал	%				

5.1. Учебно-воспитательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование критерия	Условия к критерию	Баллы	ответственные
Месяц, полугодие, год				
1	Качество работы	1.1. Отсутствие замечаний руководителя Учреждения	16. 0 б.	Руководитель учреждения
		1.2. Отсутствие жалоб работников учреждения	16. 0 б.	Работники учреждения
2	Исполнительская дисциплина	2.1. Соблюдение техники безопасности	16. 0 б.	Ответственный за технику безопасности
		2.2. Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями	16. 0 б.	Администрация учреждения
Итого: 4 баллов				
%	1 бал	%		