

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о распределении премиальной части**

 **фонда оплаты труда работников**

 **МБДОУ «Детский сад №12 «Радуга»**

1. **Общие положения.**
	1. Настоящие Положение составлено на основании Закона РФ «Об образовании», постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района от 24.05.2012г. №595 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением Главы Администрации Матвеево-Курганского района №992 от 24.08.2012 г. «О внесении изменений в Постановление Главы Администрации Матвеево-Курганского района от 24.05. 2012 г. № 595», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усилия мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса.
	2. Распределение выплат премиального характера работникам МБДОУ (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится заведующей дошкольного учреждения.
	3. Конкретный размер выплат из премиальной части фонда оплаты труда для каждого работника МБДОУ (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа заведующего МБДОУ.
	4. Премирование заведующего МБДОУ осуществляется на основании приказа по ООА Матвеево-Курганского района.
	5. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности.
	6. Установление условии премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
	7. Основанием для начисления премии работникам являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, оперативного учета, оценки руководителя.

**II. Основание премирования.**

2.1. В учреждении предусматривается система премирования за производственные результаты, которая является составной частью оплаты труда каждого работника. Премирование производится за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты и экономии по фонду заработной платы.

2.2. Премирование за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за год, (полугодие, квартал) распространяется на все категории персонала и осуществляется по следующим показателям и условиям:

**III. Показатели премирования.**

3.1. Премирование работников производится по следующим показателям в размере должностного оклада и выше и выражается в денежной форме %.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименовании должности | Основание для премирования |  Сумма  |
| Заместители директора | - организация мероприятий на районном и областном уровне;- эффективная реализация программы развития школы, ее образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы;- за организацию работы учителей выпускных классов по подготовке к ЕГЭ и к аттестации по новой форме учащихся 9 класса;- за инновационную деятельность, внедрение в образовательный процесс информационных технологий; - внедрение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;- организацию патриотического и экологического воспитания;- организация и проведение общешкольных мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья обучающихся, профилактическая деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни;- за руководство инновационной площадкой.  |  до 50% до 50% до 10% до 30% до 25% до 25% до 50% до 50% |
| Педагогические работники | - за привлечение и подготовку обучающихся к районным (областным), конкурсам и олимпиадам и подготовку призеров и победителей районных и областных олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований;- за качество обучения и продолжительную динамику по результатам ЕГЭ;- подготовку к ЕГЭ; - привлечение обучающихся к расширенному изучению предмета;- за создание и систематическое обновление школьного сайта;- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;- за участие в конкурсах педагогического мастерства;- за высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся ;- за привлечение родителей к участию во внеклассных мероприятиях;- сохранение здоровья учащихся и за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причине;- за использование ИКТ в учебном процессе;- за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми;- за участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей и общественности;- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;- организация и проведение общешкольных мероприятий; - за качество подготовки школьной команды девушек и юношей по волейболу и футболу (занятие командами призовых мест в районе);- за проведение открытых уроков и мероприятий на школьном и районном уровне. |  до 30% до 25% до 10%  до 50% до 10%  до 15% до 30% до 10% до 10% до 25% до 10% до 50% до 50% до 25% до 50% до 25% |
| Завхоз  | - за обеспечение качественной подготовки школы к новому учебному году;- создание благоприятных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;- качественную работу по охране труда;- за содержание территории школы и здания в образцовом порядке;- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы; - обеспечение выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда;- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.  |  до 100% до 50% до 30% до 50% до 20% до 30% до 20% |
| Обслуживающий персонал (младший воспитатель, повар, дворник, сторожа.) | - проведение генеральных уборок;- соблюдение на высоком уровне санитарно-гигиенического режима;- создание благоприятных условий для осуществления качественного проведения учебно-воспитательного процесса; - за сохранность школьного имущества;- за эффективную деятельность по созданию безопасных условий образовательной деятельности;- отсутствие травматизма во время образовательного процесса. | до 30% до 50% до 50% до 100% до 50% до 100% |

3.2. Единовременные разовые премии являются поощрительными, напрямую не связанными с результатами труда. Однако единовременные разовые премии выплачиваются в случае достижения работником высоких показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя. Источником разовых премий являются средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты, и экономия по фонду заработной платы. Решение о премировании принимает руководитель школы

3.3. Администрация школы имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы доплат, надбавок, не противоречащих действующему законодательству.