

**ПРИНЯТО**

Решением  
Трудового коллектива  
МБДОУ «ДС № 1 «Космос»  
Протокол № 2 от « 27 » сентября 2019 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ  
«ДС № 1 «Космос»  
Н. Клещевич  
« 27 » сентября 2019 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 1 «Космос»  
« 27 » сентября 2019 г.  
О. А. Чернуха

**ПОЛОЖЕНИЕ****о премировании работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №1 «Космос» города Евпатории Республики Крым»**

**(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Космос» города Евпатории Республики Крым» (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными актами РФ, Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 «Космос» города Евпатории Республики Крым» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБДОУ «ДС №1 «Космос».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, установленного штатным расписанием.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом администрации и зависит, в частности, от качества труда работников, финансового состояния учреждения, прочих факторов , влияющих на размер премирования в пределах средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

## **2. Показатели премирования**

2.1.Обязательными условиями для рассмотрения вопроса о премировании работников являются:

- добросовестное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей;
- соблюдение в работе требований действующего трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, других нормативно-правовых актов, регламентирующих различные стороны трудовой деятельности;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности и охраны труда.

2.2. При выплате премии работникам учреждения учитываются следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов и руководства учреждения.

## **3. Виды премий**

3.1. К премиальным выплатам по итогам работы учреждения относятся:

- премии по итогам работы за месяц, квартал, год;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к профессиональному празднику (Дню дошкольного работника).

3.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.2.1. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

3.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размеры премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

3.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть выплачена премия к профессиональному празднику.

Выплата премии к профессиональному празднику осуществляется всем работникам учреждения и направлена на развитие кадрового состава.

Максимальным размером премия к профессиональному празднику не ограничивается. Конкретный размер премии устанавливается комиссией с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.5. Право на получение премии к профессиональному празднику имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

3.6. Выплата премии к профессиональному празднику осуществляется на основании приказа заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **4. Порядок расчета и утверждения размера премии**

4.1. Премирование работников производится ежемесячно при наличии средств на эти цели в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, размер премии максимальным размерам не ограничен.

4.2. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, с учетом показателей результатов труда.

4.3. Премии выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения по представлению руководителей подразделений вместе с заработной платой.

4.4. Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество месяцев в году (12) и умножения на количество месяцев периода работы в этом году. Конкретный размер годовой премии определяется руководителем учреждения.

4.5. Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия. Конкретный размер годовой премии определяется руководителем учреждения.

4.6. Годовая премия выплачивается в конце текущего года при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

4.7. Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

Руководитель учреждения имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

## **5. Условия снижения премий и их невыплаты**

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных сотрудников, невыполнения ими должностных обязанностей, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательстве РФ, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении такие сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии.

5.2. Лишение сотрудника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения (заместителя руководителя учреждения) с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

5.3. Сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- ошибок и искажений в отчетности.

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

5.5. Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

5.6. Работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока премии не выплачиваются.

5.7. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

## **6. Условия премирования заведующего учреждения заместителя заведующего и руководителей структурных подразделений**

6.1. Премирование заведующего учреждения, его заместителя и руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с нормами настоящего Положения.

6.2. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения .

6.3. Порядок и условия начисления премий заведующему учреждения определяет управление образования администрации города Евпатории Республики Крым.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат, которые рассчитываются из средней заработной платы, согласно действующему законодательству.

7.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
«ДЕТСКИЙ САД №1 «КОСМОС» ГОРОДА ЕВПАТОРИИ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»**

**ПРИКАЗ**

от « 09 » января 2020 года

№ 37/01-11

Евпатория

***О внесении изменений и дополнений  
в Положение о премировании  
работников МБДОУ «ДС №1 «Космос»***

Во исполнение требований статьи 135 Трудового кодекса РФ, в соответствии с Уставом МБДОУ, в связи с утвержденным Коллективным договором от 11.12.2019 года, зарегистрирован 17 декабря 2019 года № 1099

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Космос» города Евпатории Республики Крым» (новая редакция) от 27 сентября 2019 года:

1.1. Раздел 7 «Заключительные положения» дополнить пунктом 7.3., изложив в следующей редакции:

«Данное Положение является самостоятельным локальным нормативным актом образовательной организаций».

2. Настоящие изменения, дополнения считать неотъемлемой частью Положения о премировании работников МБДОУ «ДС №1 «Космос».

3. Настоящие изменения, дополнения вступают в силу с 01.01.2020 года.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «ДС №1 «Космос»

Г. Н. Клещевич

