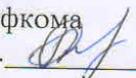
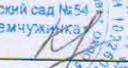


СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
Удовидченко С.А.   
«31» мая 2021г.  
протокол №4

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МДОУ  
детский сад №54  
«Жемчужинка»  
Коломейцева Н.А. 



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**детский сад №54 «Жемчужинка»**

## **1. Общие Положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №54 «Жемчужинка» (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №54 «Жемчужинка» (далее по тексту - учреждение)

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему).

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные установленные надбавки к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы учреждения.

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, достижения учреждением устойчивого финансового положения от финансово-хозяйственной деятельности.

1.6. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

## **2. Виды премий и источники выплаты премий**

2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.

2.2. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом под высокими производственными показателями в данном Положении понимается:

2.2.1. Для рабочих и служащих учреждения:

- соблюдение договорной дисциплины,
- качественная организация и контроль за бесперебойным обеспечением учреждения всеми видами энергии (тепло, электроэнергия), водоснабжением,
- обеспечение условий для сохранности материальных ценностей,
- обеспечение надежной работы оборудования и механизмов и т.п.,

- своевременная сдача всех видов отчетности,
- контроль за бесперебойным предоставлением коммунальных и других услуг и т.п.

#### 2.2.2. Для педагогических работников:

- соблюдение договорной дисциплины,
- добросовестное и высококачественное выполнение своих обязанностей, обеспечивающих эффективную работу учреждения,
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- строгое соблюдение режима работы учреждения,
- отсутствие замечаний по документации;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- активное участие в методической работе учреждения, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, краевых олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.,
- проведение мероприятий,
- выполнение общественных поручений,
- личное участие в конкурсах,
- своевременную сдачу отчетов, информации, анализов и др.,
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий).

#### 2.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников учреждения:

2.3.1. По итогам успешной работы учреждения за год.

2.3.2. За выполнение дополнительного объема работ.

2.3.3. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства.

2.3.4. За разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

2.3.5. В связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

К 50-летию юбилею производится выплата денежной премии, размер которой определяется, исходя из стажа непрерывной работы в учреждении:

- при стаже работы до 5 лет - премия не выплачивается;
- при стаже работы от 5 до 10 лет- 25% должностного оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет- 50% должностного оклада;
- при стаже работы более 15 лет- 75% должностного оклада.

2.3.6. В связи с государственными или профессиональными праздниками.

2.3.7. За многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию.

Размер премии определяется администрацией с учетом личного трудового вклада.

2.4. Премии выплачиваются за счет сложившейся экономии фонда заработной платы учреждения и в расчет среднего заработка не включаются.

### **3. Размеры премий**

3.1. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

3.2. Размер текущих премий работников учреждения может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной ставки или должностного оклада (без учета установленных администрацией постоянных надбавок к должностному окладу, ставке) согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника заведующим учреждения по согласованию с советом трудового коллектива работников учреждения, в твердой сумме или в процентах от заработной платы.

3.4. Совокупный размер премирования (материального поощрения) работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

### **4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

4.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа (приказов) заведующего.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с призывом на службу в Вооруженные силы РФ, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению заведующего учреждения.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, заведующим по согласованию с профсоюзным комитетом принимается решение о частичном или полном не начислении работнику текущей премии.

4.6. Полное или частичное не начисление текущей премии производится на основании приказа заведующего учреждения с обязательным указанием причин.

4.7. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

4.8. Единовременное (разовое) премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

4.9. Основанием издания приказа о единовременном премировании работников является ходатайство председателя совета трудового коллектива учреждения.

## **5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

5.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на заведующего учреждения.

5.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.