

Приложение  
Утверждено  
Директор МАДОУ  
детский сад «Колосок»  
Е.А. Ослина  
Приказ № 159 от «23» октября 2019г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**«О порядке премирования работников»**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании и материальном стимулировании работников Муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения Вагайский детский сад «Колосок» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», на основании Постановления Администрации Вагайского муниципального района №126 от 26.12.2014г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования Вагайского муниципального района.

1.2. Настоящее Положение в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, и определяет порядок и условия осуществления выплат из фонда стимулирования труда.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается и утверждается Директором Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании коллектива.

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

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки (Комиссии по премированию) труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения задач, муниципального задания и договорных обязательств.

1.6. Премии распределяются членами комиссии по премированию по представлению комиссии или директора Учреждения.

## **2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.**

2.1. Объём стимулирующей части составляет не менее 33,33% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующей части.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, сформировано за счёт бюджетных средств.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий):

2.3.1. Ежемесячное премирование работников Учреждения производится по итогам работы за месяц.

2.3.2. Разовое премирование может, осуществляться в отношении работников Учреждения по итогам работы за месяц/ квартал/ год при наличии экономии (ФОТст) и при условии выполнения муниципального задания.

2.4. На основании представления комиссии или директора старшего воспитателя, медицинской сестры и проведенной оценки Комиссией по премированию вносит своё предложение по премированию каждого работника в процентах.

2.5. Комиссия по премированию оформляет своё решение протоколом, который направляется бухгалтеру для перерасчета баллов в денежное выражение премирования. После этого протокол и расчёт направляются директору для оформления приказа о премировании.

2.6. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения являются:

- соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

- здоровье и развитие детей;
- удовлетворённость родителей.

2.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определены на основании установленных настоящим Положением критериев согласно Приложения.

### **3. Распределение стимулирующих выплат.**

3.1. Распределение средств фонда стимулирования производится на осуществление поощрительных выплат по результатам труда (премий) всем работникам учреждения при выполнении критериев премирования, которые определяются в приложении к настоящему положению. Выполнение критериев определяется комиссией по распределению премиального фонда. Основанием являются материалы – представления:

- старший воспитатель представляет к премированию: воспитателей, специалистов;
- завхоз представляет к премированию младший обслуживающий персонал (сторожей, электрика)
- медицинская сестра представляет к премированию младший обслуживающий персонал;
- директор представляет к премированию старшего воспитателя, главного бухгалтера, бухгалтера, медицинскую сестру, завхоза, делопроизводителя.

3.2. Ежемесячные премии выплачиваются работникам Учреждения в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами.

3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.4. В случае расторжения трудовых отношений по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премия, в соответствии с п.3.2. выплачивается работникам в случае увольнения по следующим основаниям:

- уход на пенсию (по инвалидности, по старости);
- уволенным в связи с болезнью, в случае, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания.

3.5. В случае перевода работника, имеющего право на получение ежемесячной премии, в другое дошкольное образовательное учреждение начисление премии производится по приказу директора Учреждения пропорционально отработанному времени.

3.6. Премия не начисляется за период (во время):

- дополнительного отпуска при поступлении в ВУЗы, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдаче итоговых государственных экзаменов;
- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет;
- временной нетрудоспособности, кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания;
- иных отпусков без сохранения заработной платы.

3.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, наличии дисциплинарного взыскания, работники могут не предоставляться к премированию или могут быть премированы в пониженном размере.

3.8. При приёме на работу лиц по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (длительная болезнь, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, дополнительного

отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет) премия выплачивается работнику, замещающему временно отсутствующего работника.

3.9. На основании установленных настоящим Положением критериев (Приложение) Комиссия по премированию оценивает работу каждого работника в прошедшем месяце по процентной системе. Расчёт премии производится по формуле:

Размер ежемесячной премии равняется начисленной заработной платы за месяц умноженной на процент премии, где процент премии равен сумме набранных баллов т.е. 16 равен 1% .

3.10. Комиссия по премированию определяет размер премии 25 числа текущего месяца.

#### **4. Порядок установления премий.**

4.1. Премия - не гарантированная форма дохода Работника. Данный вид поощрения может быть выплачен Работнику за высокие результаты труда и выполнение критериев премирования.

4.2. Премии распределяются ежемесячно по критериям определённым в приложении к настоящему Положению.

4.3. Комиссия может принимать решения о дополнительном премировании работника за большой объём работ, за работу не определённую трудовым договором.

4.4. Размеры премий устанавливаются комиссией, созданной по приказу директора на учебный год, в состав комиссии включается член профсоюзного комитета.

4.5. Комиссия устанавливает размер премии в процентах от заработной платы, в соответствии с количеством отработанных работником дней в месяц.

4.6. Комиссия принимает решение о премировании и размере премий открытым голосованием при условии присутствия не менее половины её членов. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

4.7. Решения комиссии оформляются протоколами, который подписывают члены комиссии.

4.8. Согласно статье 191 Трудового кодекса РФ, директор организации самостоятельно может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Работникам могут выплачиваться премии за повышение производительного труда, за многолетний добросовестный труд, за другие достижения в работе, по итогам работы за год.

4.9. Премияльные выплаты производятся на основании приказа директора Учреждения.

4.10. Премии выплачиваются из имеющихся средств премиального фонда и средств, полученных путём экономии фонда заработной платы.

#### **5. Заключительные положения.**

5.1. Финансирование расходов, связанных с реализацией данного Положения, производится в пределах утвержденных ассигнований плана ФХД расходов на содержание Учреждения.

5.2. Контроль, за наличием средств в Учреждении возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

5.3. Положение вступает в действие с момента его утверждения директором Учреждения и действует неопределенное время. Все изменения и дополнения к Положению являются его неотъемлемой частью, принимаются и вступают в действие в аналогичном порядке.