

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Радуга» ст. Лысогорской»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Радуга» ст. Лысогорской» (далее – Положение) введено в целях усиления материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности работников МБДОУ «Детский сад № 22 «Радуга» ст. Лысогорской» (далее по тексту – учреждение), в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

Премирование производится по приказу Работодателя при наличии фонда текущей экономии заработной платы и согласуется с председателем первичной профсоюзной организации.

1.2. Положение определяет порядок, сроки и размеры премирования и является основанием для принятия решений.

1.3. Положение предусматривает систему дифференциального распределения сверх полагающегося оклада премий работников учреждения.

1.4. Премирование осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Размеры премий не ограничиваются и зависят от личного вклада каждого работника, они могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении «Правил внутреннего трудового распорядка» и «Должностных обязанностей», наличия обоснованных жалоб и взысканий.

1.6. Размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении о премировании Учреждения перечня критериев и показателей эффективности деятельности.

1.7. Премии не являются обязательной составной частью оплаты труда, а выступают в качестве дополнительной, стимулирующей выплаты основной заработной платы работника.

1.8. Премии могут выплачиваться по итогам работы учреждения в

целом за месяц, квартал, полугодие, год, или единовременно в связи с особо значимыми событиями.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его рассмотрения на общем собрании трудового коллектива, принятия на заседании Совета учреждения, согласования с председателем профкома и Работодателем.

## 2. Критерии премирования

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;  
по итогам работы за календарный год.

2.1.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении: ведомственными наградами или почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края, Георгиевского муниципального округа Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет).

К юбилейным датам бюджетного учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда бюджетного учреждения на основании приказа руководителя.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 100 %;

в связи с государственными, краевыми, местными или профессиональными праздниками – 100 %;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – 100 %;

к юбилейным датам Учреждения при достижении позитивных результатов работы бюджетного учреждения (50, 100 лет и каждые последующие 50 лет) – 100 %.

2.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения.

Оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников Учреждения по итогам работы за календарный год устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

достижение педагогическими работниками и обучающимися Учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места), краевых (не ниже 3 места) и муниципальных (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. – 100 %;

проведение на базе Учреждения или участие Учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях – 100%.

2.2. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств Учреждения.

### 3. Порядок установления премиальных выплат

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является:

подведение итогов работы, оценка деятельности работника (оценку эффективности работы работников Учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности Учреждения осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат);

издание локального нормативного акты учреждения (приказ Работодателя) и согласование с председателем первичной профсоюзной организации.

3.2. Премирование, не связанное с результативностью труда, не допускается.