

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «КОЛОСОК»
с.МИЧУРИНСКОЕ БЕЛОГОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

С.В.Кузовкина

14.07.2023г.



УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МБДОУ д/с «Колосок»
с.Мичуринское Белогорского района
Республики Крым
14.07.2023г. №88-о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад «КОЛОСОК»
с.Мичуринское Белогорского района Республики Крым**

**с.Мичуринское
2023год**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «КОЛОСОК» с.Мичуринское Белогорского района Республики Крым (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», на основании Постановления от 05.09.2017 № 361 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Белогорского района» (с изменениями и дополнениями), Положения «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «КОЛОСОК» с.Мичуринское Белогорского района Республики Крым», утв.приказом от 11.10.2019г. №69.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим размер и порядок назначения премий, иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ДООУ личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения образовательным учреждением уставных задач и договорных обязательств с учетом мнения профсоюзного комитета (комиссии по начислению стимулирующих выплат).

1.4. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников ДООУ за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности при выполнении работниками своих должностных обязанностей, развития их творческой инициативы, повышения качества и эффективности труда.

1.5. Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния дошкольного образовательного учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Порядок премирования

2.1. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (заведующего, заместителей заведующего) с учетом мнения представительного органа.

2.2. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем ДООУ в пределах фонда оплаты труда на основании представлений (заведующего, заместителей заведующего) с учетом мнения представительного органа.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения

за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работника за общие результаты труда с учетом эффективности труда в соответствующем периоде.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта дошкольного образовательного учреждения и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний);
- 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.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от (оклада) должностного оклада или в абсолютном размере.

2.5. Премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения по решению (согласованию) комиссии по начислению стимулирующих выплат, с учетом представлений администрацией ДООУ результатов труда работников и мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. Руководитель учреждения имеет право уменьшить размер премии отдельных работников в случае неудовлетворительной работы, 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.