

УТВЕРЖДЕНО  
Решение Управляющего совета  
МКДОУ ЦРР-детский сад  
«Колокольчик» п. Витим  
от 20.12.2019г. №4

Приказ от 10.01.2020г. № 79 п.1

Директор МКДОУ ЦРР-детский сад  
«Колокольчик» п. Витим  
*Николаева* М.В. Николаева

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания профкома  
МКДОУ ЦРР-детский сад  
«Колокольчик» п. Витим  
от 20.12.2019г. №7

СОГЛАСОВАНО  
Протокол общего собрания  
трудового коллектива  
МКДОУ ЦРР-детский сад  
«Колокольчик» п. Витим  
от 20.12.2019г. №4

**Положение  
о премировании работников Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад  
«Колокольчик» п. Витим» муниципального образования «Ленский район»  
Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад «Колокольчик» п. Витим» муниципального образования «Ленский район» Республики Саха (Якутия) (далее по тексту – учреждение).

1.2. Положение определяет порядок премирования работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением.

1.3. Для каждой категории работников (в зависимости от финансирования из местного или республиканского бюджета) формируется премиальный фонд, в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда (за исключением педагогических работников) Премия педагогическим

### 5.3.1. Виды единовременных премий:

- по итогам работы за год (квартал, полугодие);
- к юбилейным датам в размере месячного оклада, с учетом коэффициентов в соответствии с трудовым договором работника (50 лет и далее через каждые 5 лет; юбилей работы в учреждении 20 лет и далее через каждые 5 лет);
- к праздничным датам;
- за выполнение особо важного задания;
- поощрение работника за многолетний труд;
- поощрение работника за особые результаты деятельности;
- поощрение за победу в конкурсах;
- поощрение за работу, выполненную сверх должностной инструкции в порядке производственной необходимости;
- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в размере двух должностных окладов с учетом имеющихся у работников коэффициентов в соответствии с трудовым договором (при наличии экономии ФОТ);
- награждение государственными и отраслевыми наградами (в установленном законодательством порядке);
- поощрение за достигнутые результаты в области воспитания и обучения.

### 5.3.2. Единовременная премия выплачивается при наличии экономии ФОТ.

6. Работники оцениваются не реже двух раз в год; оценку производит комиссия по распределению премиальных выплат, которую формирует Управляющий совет учреждения и делегирует ей свои полномочия. В состав комиссии входят представители Управляющего совета, трудового коллектива, ППО.

6.1. Предложения комиссии рассматриваются на заседании Управляющего совета и утверждаются его решением.

6.2. На основании решения Управляющего совета администрацией Учреждения издается приказ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. При наличии средств Годовая премия выплачивается работникам, отработавшим не менее 10 месяцев в году. Остатки ассигнований по итогам года могут распределяться между всеми работниками учреждения, в том числе руководителю и его заместителям, в соответствии с «Положением о распределении и расходовании

стимулирующих и премиальных средств», которое является самостоятельным локальным актом.

8. При ограниченном фонде экономии труда премия выплачивается особо отличившимся работникам.

9. Премимальный фонд оплаты труда на уровне учреждений распределяется следующим образом:

- 5% составляет премиальный фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, юбиляров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся в пределах выделенных ассигнований на премирование. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95% премиальный фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, которому делегированы полномочия.

10. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование работников учреждения, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, остаток субсидии, выделенной учреждению (согласно сметы расходов на календарный год).

11. Управляющий совет разрабатывает проект локального акта о премировании работников и расходовании стимулирующей части заработной платы учреждения и согласовывает его утверждение с ППО и директором учреждения.

12. Основания для уменьшения или лишения премиальных выплат.

12.1. Основанием для лишения премиальных выплат является наличие действующего дисциплинарного взыскания.

работникам выплачивается не менее 8,6 % от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда. Сумма премии увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

1.4. Объем премиального фонда формируется по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера в учреждении (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н):

1.5.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.5.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на всех работников учреждения.

4. Основанием для премирования работников являются показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности, в соответствии с должностной инструкцией.

5. Виды премиальных выплат:

- ежемесячная;
- единовременная.

5.1. Ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.2. Показатели ежемесячного премирования и размеры премий.

5.2.1. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием премирования является качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

5.3. Единовременная премия устанавливается из фонда руководителя и фонда экономии оплаты труда и может выплачиваться как в процентном отношении, так и фиксированной суммой.