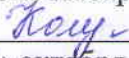


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Веселые ребята» сельского поселения
«Село Новый Мир»
Комсомольского муниципального
района Хабаровского края

 Н.С. Колупова
«02» октября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ «Веселые ребята» сельского
поселения «Село Новый Мир»
Комсомольского муниципального
района Хабаровского края

 С.В. Кирилина
от «02» октября 2019 г. приказ № 81

Положение

о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам Муниципального бюджетное дошкольного образовательного «Веселые ребята» сельского поселения «Село Новый Мир» Комсомольского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного «Веселые ребята» сельского поселения «Село Новый Мир» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с постановлениями главы Комсомольского муниципального района от 16 февраля 2009г. №124 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района", от 16 февраля 2009г. №125 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», от 16 февраля 2009г. №126 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых за счет средств бюджета Комсомольского муниципального района», приказом министерства образования Хабаровского края от 19 марта 2009г №355, коллективным договором.

II. Порядок и условия премирования работников

1. Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Веселые ребята» сельского поселения «Село Новый Мир» Комсомольского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение) за выполненную работу.
2. Выплата премий по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам Учреждения производится по решению директора Учреждения на основании приказа Учреждения с указанием в нем конкретных размеров премий.
3. Премирование по итогам работы осуществляется по результатам подведения итогов деятельности учреждения за определенный период в соответствии с Критериями (основаниями) премирования (раздел IV настоящего Положения).
4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения, принимавшим непосредственное и активное участие в выполнении указанных работ, одновременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.
5. При премировании учитываются:
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности детского сада;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Работники могут быть премированы и в иных случаях по решению заведующей детского сада.

7. Работники Учреждения, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премии.

К производственным упущениям, нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники детского сада могут лишаться премии, относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;

- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства;

- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);

- совершение прогула, в т.ч. отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительной причины;

- нахождение на работе в нетрезвом состоянии.

8. Основанием для издания приказа о назначении премиальной выплаты работнику является служебная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Учреждения в зависимости от его (их) личного вклада в результаты работы, состояния исполнительской и трудовой дисциплины, а также с предложениями о лишении работника (ов), допустившего (их) нарушения своих должностных обязанностей, премии частично или полностью. Указанная служебная записка в обязательном порядке согласуется с главным бухгалтером на предмет наличия средств и передается специалисту по кадрам для издания приказа о премировании работника.

Одновременно руководители структурных подразделений информируют работника(ов) о причинах лишения (частично или полностью) премии.

5. Премирование специалистов и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно, осуществляется по решению заведующего детского сада в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

III. Источники премиальных выплат

1. Премии в Учреждении выплачиваются при наличии финансовых средств.

2. Источником премиальных выплат является экономия фонда оплаты труда по итогам расчетного периода. Премиальные выплаты могут устанавливаться, в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

IV. Критерии (основания) премирования по итогам работы

1. Критериями премирования по итогам работы являются:

- выполнение плана работы за расчетный период;

- выполнение плана по мобилизации доходов от внебюджетной деятельности;

- отсутствие нарушений финансовой, трудовой дисциплины.

Могут применяться другие оценки качества работы сотрудников Учреждения.