

Приложение №6  
к коллективному договору  
МАДОУ Детский сад №3

Утверждаю:  
Заведующий  
МАДОУ «Детский сад №3»  
*Зарубина Т.Л.*  
«07» июня 2016г



Совета  
Зарубина Е.Г.



Зарубина Е.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

МАДОУ автономного дошкольного образовательного учреждения  
Детский сад № 3 № « Колобок» комбинированного вида г. Улан-Удэ

2. Порядок работы Управляющего Совета

Устав и порядок работы органа самоуправления на уровне учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и действуют до тех пор, пока не будут отменены.

Управляющий Совет устанавливает порядок работы комиссии по премированию работников учреждения. Комиссия по премированию работников учреждения создается на срок на 2 года. В состав комиссии могут входить представители администрации учреждения, представители родительского комитета, представители профсоюзного органа учреждения. Комиссия по премированию работников учреждения создается на срок на 2 года. В состав комиссии могут входить представители администрации учреждения, представители родительского комитета, представители профсоюзного органа учреждения.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании (далее – Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №3 «Колобок» комбинированного вида г.Улан-Удэ (далее учреждение), подведомственного Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ (далее - Комитет) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Законом Республики Бурятия от 13 декабря 2013 года №240-V "Об образовании в Республики Бурятия", Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.2 Премия выплачивается с целью стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников детского сада, принятых на работу на условиях трудового договора.

1.4. Объем премиальных выплат устанавливается учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования. Объем премиальных выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

1.5. Изменения в Положение о премировании вносятся на общем собрании коллектива и утверждаются руководителем учреждения, согласуют председатель Управляющего Совета ДООУ и председатель ПК МАДООУ.

1.6. Размер стимулирующих выплат выражается в денежном (стоимостном) выражении и максимальными размерами не ограничивается.

1.7. Стимулирующие выплаты – премии по общим результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения- Управляющим Советом с учетом мнения профсоюзного органа.

1.8. Положение о премировании работников вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до тех пор, пока сторонами не будет заключено новое Положение.

## **2. Порядок работы Управляющего Совета**

2.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда - премии распределяются органом самоуправления учреждения- Управляющим Советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется протоколом.

2.2. Состав и порядок работы органа самоуправления учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается приказом по учреждению в начале учебного года. В состав комиссии могут входить педагогические работники, заведующий хозяйством, председатель Родительского комитета и представители профсоюзного органа- председатель ПК.

Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Председатель комиссии по учреждению:

- назначает дату проведения заседания;
- распределяет обязанности между членами комиссии;
- контролирует работу членов комиссии.

Члены комиссии по учреждению:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

2.3. На заседании Управляющий Совет рассматривает работу каждого работника и дифференцированно, в зависимости от объема и качества выполненной работы, достижения определенных результатов, устанавливает размер премии. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.4. Установление стимулирующих выплат (премий), не связанных с результативностью труда, не допускаются.

2.5. Итоговое решение о размерах премий оформляется приказом заведующего.

### 3. Условия и порядок установления премий

3.1. В учреждении применяются:

- **индивидуальное премирование**, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, существенно повышающих имидж детского сада такие как:

- награждение грамотами Комитета по образованию;
- награждение грамотами Администрации г.Улан-Удэ;
- награждение грамотами Министерства образования Республики Бурятия;
- награждение грамотами Народного Хурала;
- награждение грамотами Министерства образования Российской Федерации;
- проведение благотворительных акций с детьми и сотрудниками социального назначения;
- участие в конкурсах городского, всероссийского, международного масштаба;
- участие в методических объединениях города.

- **коллективное премирование**, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя и родителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ в связи с внедрением ФГОС;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.2. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов;

- подготовке учреждения к новому учебному году;

- подготовке корпусов к открытию после ремонтных работ.

3.3. Премии- выплаты разового характера, выплачиваются по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3.4. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.5. Итоговое решение комиссии Управляющего Совета о размерах премий оформляется приказом заведующего и подается в бухгалтерию для начислений.