

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ «Детский сад №18  
«Радуга» ЗМР РТ

*А.А. Загидуллина*  
А.А. Загидуллина  
« 15 » 06 2017г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №18 «Радуга» ЗМР РТ



*Г.К. Крылова*  
Г.К. Крылова  
2017г.

### Положение

## о формировании и использовании премиального фонда муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «18 «Радуга» Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании премиального фонда (далее – Положение) является формой реализации Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675); Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790); Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан».

1.2. Положение рассмотрено и принято на общем собрании работников ДОУ, согласованно с профсоюзным комитетом.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №18 «Радуга» Зеленодольского муниципального района Республики Татарстан (далее ДОУ) в развитии творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, а так же для закрепления в ДОУ высококвалифицированных кадров.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ДОУ за выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Выплаты по премированию устанавливаются приказом заведующего ДОУ.

1.6 При работе на условиях внутреннего совместительства (совмещения) должностей в ДОУ производятся все выплаты, предусмотренные настоящим Положением о формировании и использовании премиального фонда.

1.7. При работе на условиях внешнего совместительства должностей в ДОУ выплаты из премиального фонда не производятся.

1.8. Данное Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДОУ.

### 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам,

составляет не более 1 процента руководителю ДОУ, не более 2 процентов работникам ДОУ от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и вспомогательного персонала (ставок заработных плат, должностных окладов) и выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры премиальных выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств выделяемых бюджетом.

### **3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Премирование работников производится ежемесячно или ежеквартально,

3.2. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам ДОУ, не должна превышать установленного фонда премирования по ДОУ.

3.3. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, не оплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

### **4. ПОРЯДОК ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Администрация оставляет за собой право частичного и полного лишения работника премии в следующих случаях:

- по результатам фронтальных проверок, тематических и других видов контроля;
- за грубые и неоднократные нарушения санитарно-гигиенических норм по актам или предписаниям Роспотребнадзора, Роспожнадзора;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несоответствующее выполнение должностных обязанностей;
- за систематическое невыполнение требований в пределах компетенции ДОУ.
- в случаях травматизма при нарушении инструкции по охране труда и «Охране жизни и здоровья детей»;
- наличие обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;
- в случаях порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения

4.2. Депремирование производится в тот расчётный период, в котором имели место нарушения, а если нарушения были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится в тот расчётный период, в котором нарушения были обнаружены..

4.3. Руководитель структурного подразделения ДОУ (старший воспитатель для педагогов, заведующий хозяйством и старшая медсестра для обслуживающего персонала) представляет заведующему ДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.4. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа (распоряжения) заведующим ДОУ с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии

### **5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

5.1. В Положение могут быть внесены дополнения или изменения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников ДОУ и действует до принятия нового.

5.3. Право толкования данного Положения принадлежит заведующему и председателю профкома в пределах компетенции.

5.4. Ответственность за выполнение данного Положения несёт заведующий ДОУ.