

ПРИНЯТО :

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 16 с. Мамыково»
протокол № 1 от «18» 08 20 18 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 16 с.
Мамыково»

А.И.Сёмочкина

Введено в действие:

Приказ № 15 от «03» 09 20 18 г.

Положение

**о формировании и использовании премиального фонда Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 с. Мамыково»
Нурлатского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общее положение

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

1.2. Положение разработано комиссией на Общем собрании работников и утверждено заведующим МБДОУ.

1.3. Действие Положения направлено на материальное поощрение с целью дальнейшего развития творческой инициативы работников.

1.4. Данное Положение распространяется на педагогический и технический персонал Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 с. Мамыково» Нурлатского муниципального района Республики Татарстан (далее – Учреждение).

2. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов педагогического и технического персонала (ставок заработных плат, должностных окладов) и выплат стимулирующего характера.

2.2. Для поощрения работников возможно использование внебюджетных средств и безвозмездной спонсорской помощи (в рамках имеющихся инструктивных документов, локальных нормативных актов).

3. Порядок премирования работников

3.1. Распределение премий производится на основании данного Положения решением комиссии с оформлением протокола. Заведующий Учреждения издает приказ по Учреждению.

3.2. Премия выплачивается 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

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.

Основные критерии премирования

№ п/п	Показатели	Размеры	Периодичность
1.	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет, 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) со дня рождения и последующие каждые 5 лет.	50% от базового оклада работника	Единовременно
2.	За особые заслуги работника перед учреждением при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости.	1 базовый оклад работника	Единовременно
3.	За активную общественную работу по сплочению трудового коллектива на решение Уставных задач Учреждения, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах председателем не освобожденному от основной работы.	50% от базового оклада работника	Ежеквартально
4.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения на уровне района, города, Республики Татарстан, Российской Федерации.	50% от базового оклада работника	Единовременно
5.	За вклад по обеспечению безаварийной работы систем жизнеобеспечения Учреждения, добросовестное выполнение служебных обязанностей в соответствии с требованиями Федерального Государственного управления «Роспотребнадзор РФ» (ФГУ «Роспотребнадзор РФ» и Министерство по чрезвычайным ситуациям (МЧС)).	20% от базового оклада работника	Ежеквартально
6.	За работу по охране труда, жизни и здоровья детей, выполнение натуральных норм питания, отсутствие задолженности родительской платы, низкий % заболеваемости, пропаганда здорового образа жизни; связь с медицинскими учреждениями по профилактике заболеваемости, наркомании, алкоголизма; работа с ГИБДД по предупреждению дорожного травматизма.	20% от базового оклада работника	Единовременно
7.	За участие в работах, не входящих в круг основных обязанностей работников, по благоустройству Учреждения и прилегаемой к ней территории (в мелких ремонтных и хозяйственно-организационных работах, при подготовке учреждения образования к новому учебному году или содержания здания в течении учебного года).	20% от базового оклада работника	Ежеквартально

8.	Уполномоченному по охране труда за эффективную работу.	До 1 базовый оклад работника	Ежеквартально
9.	За своевременное выполнение важных работ, активное участие в подготовке и проведении важных мероприятий, за эффективное делопроизводство.	До 1 базовый оклад работника	Ежеквартально
10.	За высокие результаты по итогам года.	До 1 базовый оклад работника	Единовременно
11.	Использовать остаток премиального фонда оплаты труда работников Учреждения на выплату всем работникам в виде премии по итогам года в декабре месяце.	Остаток премиального фонда	Единовременно

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии

5.1. Премияльное вознаграждение уменьшается в следующих случаях:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 50%;
- несоблюдение правил техники безопасности и санитарии – до 50%;
- нарушение режима дня – до 25%;
- нарушение правил эксплуатации оборудования – до 50%;
- несоблюдение должностных инструкций – до 50%;
- несоблюдение норм расходов и выдачи пищи детям – до 50%;
- не выполнение Правил внутреннего распорядка – до 80%;
- высокая заболеваемость детей – до 25%;
- нарушение санэпидрежима – до 20%;
- халатное отношение к сохранности материальной базы – до 20%;
- нарушение педагогической этики – до 50 %;
- обоснованные жалобы со стороны коллег, родителей – до 80%;
- отсутствие результатов в работе с семьями воспитанников – до 50%;
- некачественное приготовление пищи – до 50%;
- необоснованная несвоевременная смена белья – до 30%.

5.2. Премия снимается полностью:

- при наличии несчастного случая с ребенком по халатности работника;
- при систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- при умышленной порче государственного имущества по халатности работника, не обеспечении сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины и совершения прогула;
- занятых по совместительству (внутренним и внешним);
- замещающих должности, принятые с испытательным сроком и на договорной основе.

5.3. Все случаи премирования рассматриваются заведующим и премиальной комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

5.4. Лишение премиального вознаграждения, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе.

5. Заключение

5.1. Начисляемая премия ограничивается размером 50% одного базового оклада для данной должности (профессии).

5.2. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно смете.

5.3. Ответственность за правильное применение Положения несет заведующий Учреждения.

5.4. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения.

Заведующий _____ А.И.Сёмочкина

