

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15 «Алсу» г. Нурлат Республики Татарстан»**

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
«Детский сад № 15 «Алсу»  
протокол от «26» 09 2019 г. № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий «Детский сад № 15 «Алсу»  
Г.В. Нугаева  
Приказ от «26» 09 2019 г. № 149



**СОГЛАСОВАНО**

Профсоюзным комитетом  
«Детский сад № 15 «Алсу»  
протокол от «25» 09 2019 г. № 2

**Положение  
о формировании и использовании премиального фонда Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15 «Алсу»  
г. Нурлат 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 , от24.08.2010г. №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 и утверждено на Общем собрании работников и профсоюзного комитета.

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 №15 «Алсу» г. Нурлат 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 с учетом мотивированного мнения профкома 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

№	Показатели	Размеры	Периодичность
1	За добросовестное исполнение должностных обязанностей п в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет. 55 лет (женщины ). 60 лет (мужчины) со дня рождения. Педагогическим работникам проработавшие в ДОО не менее 10 лет.	1 базовый оклад работника	Единовременно
2	За особые заслуги работника перед учреждением, получения знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иных оснований.	500,00 (пятьсот) рублей	Единовременно
3	За активную общественную работу и за значительный вклад в воспитании подрастающего поколения, в связи с праздниками	500,00 (пятьсот) рублей	Единовременно
4	За выполнение общественной работы председателю первичной профсоюзной организации.	5% от ставки зар. платы	Ежемесячно
5	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОО - Городских и районных - Республиканских. Российских	500,00(пятьсот)руб. 1000,00(одна тысяча)руб.	Единовременно
6	За работу уполномоченному по охране труда.	2% от ставки зар. платы	Ежемесячно
7	Материальная помощь в случаях: - длительное заболевание более 3-х месяцев - в случае стихийных бедствий	1500,00 (одна тысяча пятьсот) рублей	Единовременно
8	За работу администратору сайта.	200.00 (двести) рублей)	Ежемесячно
9	Использовать остаток премиального фонда оплаты труда работников ДОО на выплату педагогическим работникам в виде премии по итогам года в декабре месяце	Остаток премиального фонда	Единовременно
10	Выплачивать ежемесячно младшим воспитателям и сотрудникам не имеющим минимальный размер оплаты труда по ФЗ №41-ФЗ от 07.03.2018 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»	По тарификации	Ежемесячно

### 1. 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.

## **2. Заключение**

5.1. Начисляемая премия ограничивается размером 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 по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.