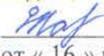


Согласовано
Председатель ППО
МАДОУ «Детский сад комбинированного
вида 13 «Улыбка»
 Калугина Е.В.
от « 16 » марта 2023 г.

Введено в действие
Приказом заведующего от
« 16 » марта 2023 г. №143

19
Утверждаю
Заведующий МАДОУ
«Детский сад комбинированного
вида № 13 «Улыбка»
 Вергизова Е.Н.
от « 16 » марта 2023 г.

Рассмотрено на
общем собрании работников
от «16» марта 2023г. Протокол №2



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Набережные Челны «Детский сад
комбинированного вида № 13 «Улыбка»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о формировании и использовании премиального фонда (далее - Положение) разработано на основании:

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г № 678 (ред. от 26.08.2013) «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

- Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010 г. № 674 (ред. от 30.01.2013г.) «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011 г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников образования государственных учреждений Республики Татарстан»;

- Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2011 г. 3 700 «О внесении изменений в постановление 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»;

Трудового Кодекса РФ (ст.135).

1.2. Положение о премировании работников МАДОУ «Детский сад № 13 «Улыбка» (далее – Учреждение) разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом. Обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, качества воспитательно-образовательного процесса, профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.

1.4. Премиальный фонд составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов(ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности.

1.5. Выплата премии работникам Учреждения облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.

1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования.

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Премирование работников Учреждения рассматривается и утверждается на заседании балансовой комиссии ежемесячно.

2.3. Премирование работников Учреждения проводится по итогам работы один раз в месяц
2.3. Предложения о виде и размере премирования вносит руководитель Учреждения, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.4. Распределение конкретного фонда премирования работников и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников руководитель Учреждения оформляет приказом.

2.6. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

2.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.8. Премия выплачивается одновременно с заработной платой в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

2.9. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

2.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, старшая медицинская сестра) представляет руководителю Учреждения докладную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

3. Показатели и размеры премий.

3.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- активное участие в ремонтных работах по подготовке Учреждения к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении
- работа без больничных листов;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- бережное отношение к имуществу Учреждения

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка -10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушения работником педагогической этики – 10 %
- нарушения сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями Совета педагогов, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) -20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы -25%
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации)- 20%
- высокой заболеваемости детей – 25%
- некачественного приготовления пищи-25%

4.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.);
- недобросовестном отношении к работе.
- 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 и работникам, работающим по совместительству.

5. Единовременное премирование

5.1. В случае если часть стимулирующих выплат работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим, перераспределение средств внутри учреждения

5.2. Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа заведующего Учреждением, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.3. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014г. №722-р, согласно отработанного времени и нагрузки.

5.4. Премия с фонда экономии заработной платы (негарантированная выплата), назначается по решению руководителя, по основной должности и внешним совместителям.

