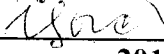


**СОГЛАСОВАНО:**

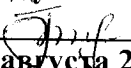
Председатель профкома МАДОУ  
«Детский сад комбинированного вида  
№99 «Дулкын»

 О.В.Цыбунова  
«29» августа 2014г

Введено в действие  
приказом заведующего  
от «29» августа 2014 г. №116

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МАДОУ  
«Детский сад комбинированного вида  
№99 «Дулкын»

 Л.Ю.Борисова  
«29» августа 2014г.

Рассмотрено и утверждено  
на общем собрании коллектива  
от «28» августа 2014 протокол №32

## ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и использовании фонда премирования работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
г. Набережные Челны «Детский сад комбинированного вида № 99 «Дулкын»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №99 «Дулкын» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Положением о формировании и использовании фонда премирования системы образования РТ, утвержденного МО и НРТ от 25.12.1995г., Положением об условиях оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №99 «Дулкын» от 02.03.2011 г., согласно Уставу МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №99 «Дулкын», Коллективному договору МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №99 «Дулкын», Правилам внутреннего трудового распорядка МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №99 «Дулкын» и устанавливает порядок и условия поощрения работников.

1.2. Премирование работников является одной из форм стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности, выполнения нормативных требований, должностных инструкций.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера оклада.

1.5. Положение о формировании и использовании фонда премирования работников разрабатывается администрацией и согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется, принимается на общем собрании коллектива и утверждается заведующим.

1.6. Сумма выплачиваемой премии работникам облагается налогом в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива, принимаются на его заседании, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются заведующим.

### 2. Формирование фонда премирования

2.1. Фонд премирования формируется за счет средств соответствующего бюджета.

2.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты премий работникам, составляет 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников по основному месту работы. Совокупный размер материального поощрения работника максимальными размерами не ограничивается.

### 3. Порядок и условия премирования

3.1. Премии выплачиваются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени – квартал, за фактически отработанное время.

3.2. . Для премирования работников создается балансовая комиссия.

3.3 Каждый работник коллектива премируется в зависимости от личного вклада в результате работы коллектива.

3.4. Показателями премирования являются:

- участие в ремонте , благоустройстве территории;
- организация и участие в мероприятиях повышающих имидж ДОУ;
- к юбилейным датам: 50,55 лет- 2000 руб;
- награждении Почетной грамотой –1000 руб., занесение на Доску Почета- 500 руб;
- за ведение сайтов( еду.татар.ру, Барс Такснет)- 1000 руб. в квартал.
- уполномоченному по ОТ-1000 руб в квартал: за выполнение работы по ОТ ведение документации;
- председателю профкома ДОУ №99 -3000 руб в квартал в соответствии с кол. договором;
- выполнение разовой работы превышающей должностные обязанности ( выступление на утренниках не в своей группе, участие в спортивных соревнованиях, и т.д.)

3.5. Решение о премировании работников оформляется приказом заведующего.

3.6. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

3.7. Показатели влияющие на уменьшение премии или лишение.

Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- б) нарушение сан.эпид режима
- в) нарушение техники безопасности, пожарной безопасности
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
- д) за низкое качество организации воспитательно-образовательной работы
- е) за халатное отношение к сохранности материально-технической базы
- з) за ошибки в ведении рабочей документации
- и) за создание конфликтной ситуации в коллективе
- к) за некачественное выполнение должностных обязанностей
- л) за неэкономное, нерациональное использование энергоресурсов и воды в ДОУ

3.8 Премия не выплачивается полностью:

- работникам при систематическом нарушении трудовой дисциплины (прогул, самовольный уход с работы, опоздание, появление на работе в нетрезвом виде), за детский травматизм по вине работника; при наличии выговоров за плохую работу; уличенные в хищении собственности, привлеченные к административной или уголовной ответственности.

3.9. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах, руководители структурных подразделений (старший воспитатель, зам.заведующего по хозяйственной работе, старшая медицинская сестра, делопроизводитель) представляют заведующему ДОУ служебную записку или результаты контроля о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.