



«МИНИСТЕРСТВО»  
Администрация г. Пятигорск МБДОУ  
детского сада № 45 «Радуга»  
Алябьева С.А.  
«17» декабря 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МБДОУ  
детским садом № 45 «Радуга»  
Калонина Н.Н.  
приказ № 54 от «09» января 2019 г.

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о премировании работников МБДОУ детского сада № 45 «Радуга» за основные результаты деятельности**

**г. Пятигорск**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором МБДОУ детского сада № 45 «Радуга».

Премирование работников за основные результаты деятельности является составной частью системы оплаты труда и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников производится на основе индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнении задач, стоящих перед Учреждением.

1.2. Премирование работников Учреждения производится за счет фонда оплаты труда.

1.3. Премии работников за основные результаты деятельности учитываются при исчислении среднего заработка.

## 2. Порядок премирования

2.1. Премированию подлежат все работники по результатам работы Учреждения в целом.

2.2. Премирование работников производится по результатам работы за месяц, полугодие, год.

2.3. Премии, выплачиваемые одному работнику за выполнение показателей премирования, могут быть увеличены заведующим Учреждения за большой личный вклад в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, предельными размерами не ограничиваются. При этом общая сумма выплаченных за месяц премий не должна превышать суммы плановых средств, предназначенных для премирования за период с начала года.

## 3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

3.1. Премии начисляются коллективу работников за конечные результаты работы в целом и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника. Приказ на премирование за подписью руководителя подается в централизованную бухгалтерию до 20 числа календарного месяца, за который производится премирование.

3.2. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение работниками функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

за добросовестный, эффективный труд;

активное участие работников в общественной жизни Учреждения;

работа без жалоб и замечаний;

неукоснительное соблюдение работниками норм трудовой дисциплины, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений заведующего и его заместителей;

творческое отношение к профессии;

в честь юбилеев и красных дней календаря.

3.3. Заведующий Учреждения премирует работников в соответствии со статьёй 191 Трудового кодекса РФ.

3.4. Премия начисляется на основании сметы доходов и расходов.

Работникам, вновь принятым на работу или уволенным в течение месяца (кроме увольнения за виновные действия), премия может быть выплачена по решению заведующего Учреждением пропорционально отработанному времени.

3.5. Условия, при которых работники не представляются к премированию:

ухудшение качества работы по вине работника;

невыполнение заданий и условий премирования, наличие зафиксированных упущений в работе, отмеченных приказом (распоряжение) заведующего

Учреждением;

нарушение требований техники безопасности;

прогул без уважительной причины;

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работники не представляются к премированию за тот отчетный период, в котором они совершили вышеуказанные нарушения или проступок.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует с момента его подписания.

4.2. О введении в действие Положения о премировании, об изменении и отмене его, работники организации предупреждаются на Общем собрании.

4.3. Изменение в Положение могут быть внесены заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии с законодательством РФ.