

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»
Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 31 «Заря»



Березникова Ю.В.

протокол № 5

« 12 » 11 20 15 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
детским садом № 31 «Заря»



Сергиенко И.В.

приказ № 55

« 15 » 11 20 15 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МБДОУ детского сада № 31 «Заря»

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 № 31 «Заря».

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.