

«МНЕНИЕ УЧТЕНО»
Председатель ПК МБДОУ д/с
№ 20 «Красная шапочка»



Гладкова О.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ д/с
№ 20 «Красная шапочка»
Савенкова Н.М.



приказ № 12 « 04 » 2012 г.

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

МБДОУ детского сада

№ 20 «Красная шапочка»

за основные результаты

деятельности

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 уменьшены Заведующим Учреждения за большой личный вклад в выполнении задач, стоящих перед Учреждением.

г. Пятигорск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и коллективным договором МБДОУ детского сада № 20 «Красная шапочка». Премирование работников 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 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, квартал, полугодие, год.

2.3. Премии, выплачиваемые работнику за выполнение условий премирования, могут быть увеличены заведующим Учреждением за большой личный вклад и 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 календарного 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.

3.2. Основными условиями премирования являются:

строгое выполнение работниками функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

активное участие работников в общественной жизни Учреждения;

работа без жалоб и замечаний;

неукоснительное соблюдение работниками норм трудовой дисциплины, в том числе чёткое 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 Учреждением премирует работников в соответствии со статьёй

191 Трудового кодекса РФ.

3.4. Премия начисляется в пределах фонда оплаты труда.

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 (распоряжением) 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 нарушение 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 Учреждения предупреждаются на Общем собрании.

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