

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ Кутлу-Букашский
детский сад «Дуслык»
Протокол № 3 от 28.01.2026г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ Кутлу-Букашский
детский сад «Дуслык»
_____ / Ф.Х. Мухаметзянова
подпись расшифровка подписи

Приказ № 7 от 30.01.2026г.

Согласовано:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ Э.В.Мингазова

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБДОУ КУТЛУ-БУКАШСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «ДУСЛЫК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 сентября 2025 года (Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"); Налоговым Кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 15 октября 2025 года, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность образовательных организаций, Постановлением Кабинета Министров от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», а также Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Данное Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, укреплении и развития материально-технической базы, повышения качества образовательной деятельности, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение о премировании распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в дошкольном образовательном учреждении.

1.4. Выплата премии работникам детского сада облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

1.5. Не подлежат налогообложению суммы, получаемые работником в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования по перечню премий, утверждаемому Правительством Российской Федерации, а также в виде премий, присужденных высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации за выдающиеся достижения в указанных областях, по перечням премий, утверждаемым высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации (руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации) [п. 7 ст. 217 НК РФ].

1.6. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью руководства дошкольного образовательного учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния ДОУ и прочих факторов.

1.7. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Премирование работников ДОУ может производиться исключительно из экономии фонда оплаты труда, сложившегося в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательных организаций за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг за соответствующий период (год) с учетом норм Положения (Постановление КМ №412 от 31.05.2018

2.2. Премирование работников ДОУ производиться с централизованной бухгалтерией МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Рыбно-Слободского района, действующей на основании ежегодного соглашения между МБДОУ Кутлу-Букашский детский сад «Дуслык» и МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района».

2.3. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренными для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств дошкольного образовательного учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности ДОУ.

3. Условия стимулирования.

3.1. При определении показателей премирования учитываются: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины; обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

3.2. Показатели премирования:

- исполнительная дисциплина работников;
- участие в инновационной деятельности;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий (температурный режим, режим подачи питьевой воды и т. д.)
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.
- эстетическое оформление участка ДОУ;
- отсутствие травматизма;
- подготовка и проведение мероприятий: праздники, развлечения, выставки творческих работ;
- вовлечение родителей в деятельность ДОУ (организация и проведение конкурсов, выставок).
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- подготовка объекта к зимнему сезону;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутри- объектного режима, правил внутреннего распорядка;

3.3. Работникам выплачиваются премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, установленном МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Рыбно-Слободского муниципального района» с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных настоящим Положением, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю ДОУ служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа заведующего детским садом с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

4.3. Выплата премиального поощрения не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами ДОУ, нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб родителей детей;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.4. Единовременное премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

4.5. Все случаи лишения премирования рассматриваются заведующим дошкольным образовательным учреждением и Комиссией в индивидуальном порядке.

4.6. Лишение премиальных выплат полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4.7. Заведующий с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов [ч. 3 ст. 135 ТК РФ]

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящее Положение о премировании является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников ДОУ, согласовывается с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.
- 5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.
- 5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.