

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОСУЛИНСКОГО РАЙОНА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №18 «Одуванчик»
(МБДОУ «Детский сад №18 «Одуванчик»)

346361 ул. 50 лет Октября 8, г. Красный Сулин, Ростовской области
ИНН 6148011848 КПП 614801001 БИК

Номенклатурный №

02-19

Приложение №1
к приказу № 150-АД от «29» августа 2025 год
МБДОУ «Детский сад №18 «Одуванчик»

РАССМОТРЕНО: Общим собранием трудового коллектива учреждения протокол №1 от 29.08.2025г.	УТВЕРЖДЕНО: Приказом от «29» августа 2025г. № 150-АД заведующая МБДОУ «Детский сад №18 «Одуванчик» <i>Г.Ф. Глухова</i> / Г.Ф. Глухова
СОГЛАСОВАНО: Председатель профсоюзного комитета <i>Л.А. Головинская</i> / Головинская Л.А.	

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №18 «ОДУВАНЧИК»
(новая редакция)

В соответствии с требованиями законодательства действующего от 07.06.2025г. № 144-ФЗ который устанавливает для работодателей правила выплаты премий.

г. Красный Сулин
2025г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18 «Одуванчик» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 сентября 2025 года (Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"); Налоговым Кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 29 декабря 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, а также Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Данное Положение о премировании (далее – Положение) вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников ДООУ 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 и материальной помощи распространяется на всех работников детского сада, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием дошкольного образовательного учреждения.

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

1.5. 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 ДООУ и прочих факторов.

1.6. Выплаты премии минимальным и максимальным размером не ограничены.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива учреждения и принимаются на его заседании.

2. Источник формирования премиального фонда

2.1. Премирование работников ДООУ может производиться исключительно из экономии фонда оплаты труда, сложившегося в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации за счет всех источников финансового обеспечения.

2.2. 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 ДООУ.

2.3. Премия является негарантированным и непостоянным вознаграждением работников за высокие результаты их деятельности и безупречное выполнение трудовых обязанностей.

3. Условия премирования

3.1. При определении показателей премирования учитываются: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, 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;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий;
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.
- отсутствие травматизма;
- 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.

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 в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет заведующей ДОО 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 ДОО, 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;
- совершения 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 ДООУ, согласовывается с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующей 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. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива учреждения и принимаются на его заседании.
- 5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 352191790442986473152692261956718905753445707863

Владелец Глухова Галина Феликсовна

Действителен с 17.04.2026 по 17.04.2027