

Принято на Общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ ДС №5 «Солнышко»
19.01.2026 г.



Утверждаю:
зам.заведующего МБДОУ
Д/С №5 «Солнышко»
И.В.Кирюшина
19.01.2026 г.

Положение

о премировании работников МБДОУ Д/С №5 «Солнышко»

1. Общие положения.

1.1. Положение 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 (Федеральным законом 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 29 декабря 2025 года, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», другими нормативными правовыми актами РФ, 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 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 всех работников детского сада, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием дошкольного образовательного учреждения.

1.4. 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.

1.5. Настоящее Положение о премировании применять к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2025 года.

2. Источник формирования премиального фонда.

2.1. Средства на премирование работников ДОУ могут выделяться администрацией учреждения из экономии средств направленных на оплату труда, из средств,

полученных в результате экономии стимулирующих выплат, а также из средств от приносящей доход деятельности.

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.

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 педагогических 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 ДООУ;
- отсутствие травматизма;
- подготовка и проведение мероприятий: праздники, развлечения, выставки творческих работ;
- вовлечение родителей в деятельность ДООУ (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. В целях обеспечения достижения целевых показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников, начиная с первого календарного месяца финансового года, на основании ежемесячного мониторинга и контроля достижения целевых показателей среднемесячной заработной платы педагогических работников премиальные выплаты по итогам работы за квартал могут устанавливаться приказом руководителя учреждения последним рабочим днем соответствующего квартала.

3.5. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Отделом образования Красносулинского района с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3.6. Уменьшение размера премии или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заведующего о порче или утере имущества.

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 руководитель ДОУ составляет 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 (ежемесячных) премий 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 заведующего ДОУ;
- наличие претензий, жалоб родителей детей;

- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения 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. 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. Виды премирования.

5.1. Для реализации поставленных целей в ДОО вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего детским садом;
- награждение почетной грамотой ДОО;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении почетной грамотой Отдела образования Красносулинского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования Российской Федерации».

5.2. Размер премирования составляет не более 2 должностных окладов.

5.3. Размер премий не зависит от стажа работы, оплаты труда, объёма нагрузки.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 297870655808253702645279953181865181826963481514

Владелец Кирюшина Ирина Валериевна

Действителен с 20.03.2026 по 20.03.2027