Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка - детский сад № 115
Невского района Санкт- Петербурга

ПРИНЯТО
Управляющим советом
Протокол от 24.05.2021 № 6

С учётом мнения
Первичной профсоюзной организации
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития
ребёнка детского сада №115 Невского района Санкт-
Петербурга

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детский сад №115 Невского района
Санкт-Петербурга
Зорина Зорина Н.И.
приказ от 01.09.2021 № 238

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников.

I. Общая часть.

1.1 Настоящее положение разработано для Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 115 Невского района (далее – Учреждение). В соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями на 4 апреля 2018 года), распоряжением Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 5 июля 2019 г. N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №160 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 13.05.2019), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.07.2007 № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями от 29 марта 2010 года, распоряжение N 425, согласно Уставу Учреждения, Коллективному договору Учреждения, Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения ,с целью усиления социально – экономической защиты работников Учреждения, стимулирования высокой производительности труда, качества работы , повышения ответственности и сознательности сотрудников.
1.2. Премирование осуществляется из фонда руководителя при условии экономии фонда оплаты труда.
1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимается на его заседании.
1.4. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Порядок премирования.

2.1. Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании приказа заведующего Учреждения в следующих случаях:
- к праздничным и юбилейным датам;
- по итогам года;
- в связи с уходом на заслуженный отдых.

2.2. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы за квартал, полугодие, год при наличии средств в фонде руководителя.
2.3. Премирование работников за качество выполняемой работы производится ежемесячно, согласно Положения о порядке и установлении бонусной системы стимулирующих выплат за высокое качество деятельности :
- Педагогическим работникам
- Обслуживающему персоналу

2.4. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:
- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почетной грамотой Учреждения;

- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой комитета образования СПб;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком « Почетный работник общего образования РФ»;
- ходатайство о присвоении почетного звания.

2.5 Предложение о виде и размере премирования вносит заведующий Учреждением, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий Учреждением оформляет приказом.

2.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкцией;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Учреждения, четкое своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;

2.8. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в Учреждениях;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- активная агитационная работа, способствующая улучшению материально – технической базы Учреждения и помогающая реализовать поставленные цели Учреждения.
- Выполнение работы в вне рабочее время.

2.9. При установлении доплаты за снижение заболеваемости согласно Положения о порядке и установлении бонусной системы стимулирующих выплат за высокое качество деятельности учитываются следующие показатели:

2.9.1. для воспитателей и помощников воспитателей, работающих на группах:

- общее количество детей, пропущенных по болезни воспитанниками группы не превышает более трех случаев заболеваемости в месяц;
- повторные больничные с интервалом 1-3 дня не засчитываются, считаются одним случаем заболеваемости и относятся на счет халатного отношения со стороны работников медицинского учреждения, выписавших недолеченного ребенка;
- не учитываются пропуски воспитанников в связи с хроническими заболеваниями, инфекционными заболеваниями, переносимых воздушно – капельным путем (ветряная оспа, краснуха и т.д.), полученных не по вине работников учреждения;
- не учитываются пропуски воспитанников по семейным обстоятельствам, при получении бытовой травмы в домашних условиях, при обследовании в стационаре, при лечении в санатории.

2.9.2. для инструкторов по ФК :

- если наблюдается общее снижение заболеваемости воспитанников (по случаям и детодням) по сравнению с предыдущим месяцем;

2.10. При установлении доплаты за выполнение плана по детодням согласно положению учитываются следующие показатели:

2.10.1. для воспитателей и помощников воспитателей:

- ранней и ясельных групп – при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 70 % - среднемесячная посещаемость не менее 20 воспитанников;
- младших и средних групп - при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 80 % - среднемесячная посещаемость не менее 23 воспитанников;
- старших и подготовительных групп - при соблюдении нормативной посещаемости воспитанников на 90 % - среднемесячная посещаемость не менее 25 воспитанников;

2.10.2. для руководителей :

- при выполнении плана по детодням на 80 % и более в среднем по Учреждению.

2.11. При нарушении трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогулы, курение на территории ГБДОУ и т.д.) не исполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива – премия за отчетный период не выплачивается.

2.12. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом (во время выплаты заработной платы).