Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от «09»января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ детский сад № 69
Приморского района Санкт-Петербурга
_____ М.Ю. Иванова
Приказ от «09» января 2017 № 1/20-Д

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ ПООЩРЕНИИ РАБОТНИКОВ

Санкт-Петербург
2017

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ ПООЩРЕНИИ РАБОТНИКОВ

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Положение о материальном поощрении работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательная организация) разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Образовательной организации, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности и сознательности сотрудников, вводятся следующие виды материального поощрения:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- оказание материальной помощи.

1.2. Премирование осуществляется при условии экономии фонда оплаты труда.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием Образовательной организации и принимаются на его заседании.

2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

2.1. Премирование работников, в том числе и руководителя Образовательной организации, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.2. Предложения о размере премирования работников вносятся руководителем Образовательной организации. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель Образовательной организации и оформляет приказом по Образовательной организации.

2.3. Решение о премировании руководителя Образовательной организации принимает руководитель органа управления образованием по подчиненности Образовательной организации.

2.4. Основными условиями премирования персонала являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификации;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- работа без жалоб и замечаний со стороны родителей обучающихся и руководителя учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка, работы образовательного учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов, поручений руководителя учреждения, его заместителей и начальников структурных подразделений и вышестоящих организаций по подчиненности;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся.

2.5. При определении размере и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- качественное 'проведение особо значимых мероприятий: утренников, смотров, конкурсов, открытых мероприятий, фестивалей, выставок;
- проявление творчества, инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем. Качественное выполнение в группе и в учреждении методической работы;
- высокие достижения обучающихся согласно оценочной деятельности;
- за большой объем сверхплановой работы более 0,5 ставки должностного оклада, если за выполнение этой работы не было установлено надбавка или доплата;
- за проведение срочных работ по ликвидации аварии и чрезвычайных ситуаций внепланового характера;
- выполнение особо важных работ для Образовательной организации;

- победа или получение призовых мест обучающихся в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организованных как в Образовательной организации, так и за его пределами (районе, городе);
- бережное отношение к имуществу Образовательной организации.

2.6. Премия не выплачивается:
- за неисполнение функциональных обязанностей или некачественное выполнение работы;
- при рассмотрении жалоб родителей обучающихся и их соответствии;
- административном взыскании в указанный срок (квартал, полугодие, год;
- при стаже работы на момент выплаты до года выплата премий не рассматривается.

2.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за расчетным периодом.

2.9. Работники могут премироваться:
- к юбилейным датам со дня рождения (50-летию, 55-летию, 60-летию);
- к праздничным и юбилейным датам учреждения, района, города.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

3.1. Предложения о размере материальной помощи работников вносятся руководителем Образовательной организации и рассматривается на заседании комиссии по рассмотрению выплаты материальной помощи (с оформлением протокола и проверки членами комиссии достоверности предъявленных в комиссию документов)

3.2. Окончательное решение о размере материальной помощи принимает руководитель Образовательной организации и оформляет выплату приказом по Образовательной организации .

3.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю Образовательной организации принимает руководитель органа управления образованием по подчиненности Образовательной организации.

3.4. Материальная помощь работникам образовательного учреждения оказывается в следующих случаях:
- при стихийных бедствиях, авариях, чрезвычайной обстановке, несчастных случаях на производстве, при семейных обстоятельствах;
- При рождении ребенка у работника.
- В случае смерти близкого члена семьи (мужа, жены, матери, отца)
- В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода
- Работникам, находящимся отпуске по уходу за ребенком.

3.5. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в учреждении:
- при стаже работы от 1 года по 3 лет, включая принятых на работу по переводу в размере от 20% от оклада;
- при стаже работы от 3 до 10 лет – выплачивается от 30% от оклада;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – от 40% от оклада;
- при стаже работы от 15 до 20 лет и далее – от 50% от оклада.

4. На выплату премии и оказании материальной помощи направляется часть средств оставшихся из надтарифного фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и кроме того, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, внебюджетных средств.