Мусийченко Екатерина Евгеньевна

Подписан: Мусийченко Екатерина Евгеньевна
DN: OU=заведующий детским садом, O="МАДОУ "" Детский сад № 11 ""Колокольчик""", CN=Мусийченко Екатерина Евгеньевна, E=cool.deti11@yandex.ru
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2022.05.27 09:30:56+11'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1

РАССМОТРЕНО:
на общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад № 11
«Колокольчик»
Протокол № 5
от 22.01.2022 года

УТВЕРЖДЕНО:
приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 11 «Колокольчик»
_____ Е.Е. Мусийченко
от 25.01.2022 № 8 § 1

Положение
о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей Корсаковского городского округа Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Положение о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее – Положение) устанавливает размеры, порядок и условия выплаты премий работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее - Учреждение).

1.2. Работники Учреждения премируются по итогам работы за месяц, квартал, за выполнение особо важных и срочных работ.

1.3. Выплата премии по итогам работы за месяц, квартал осуществляется в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников с учетом фактически отработанного времени.

Выплаты премии по итогам работы за месяц, квартал исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической нагрузки, а работникам, которым установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

1.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени.

1.5. Выплата премий по итогам работы за месяц (премия по итогам работы за месяц), квартал (премия по итогам работы за квартал), за выполнение особо важных и срочных работ (премия за выполнение особо важных и срочных работ) производится одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц и учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2. Размеры премий, порядок и условия установления премий

2.1. Премирование по итогам работы работников Учреждения производится на основании результатов деятельности работников в соответствии с критериями оценки и показателями за отчетный период (месяц, квартал), а также с учетом качества исполнения их должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Оценка эффективности деятельности работников Учреждения за отчетный период (месяц) осуществляется на основании выполнения работниками Учреждения критериев оценки и показателей эффективности деятельности, установленных для:

- работников Учреждения, относящихся к категории административно-управленческого персонала (приложение № 1 к приказу);
- работников Учреждения, относящихся к категории педагогических работников (приложение № 2 к приказу);
- работников Учреждения, относящихся к категории учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала (приложение № 3 к приказу).

Оценка эффективности деятельности работников Учреждения за отчетный период (квартал) осуществляется на основании выполнения работниками Учреждения критериев, установленных в п.2.3.

2.2. Конкретный размер премии по итогам работы за соответствующий отчетный период (месяц, квартал) работникам Учреждения устанавливается приказом заведующего Учреждением (далее – Приказ).

В случае если работник назначен на должность в течение отчётного периода месяца (квартала), то оценка достижений показателей эффективности его работы осуществляется по итогам работы за фактически отработанное время.

2.3. Премирование работников Учреждения по итогам работы за квартал производится по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей, установленных для премирования работников за квартал.

Размер премии по итогам работы за квартал устанавливается в размере не более 50 процентов оклада работника Учреждения.

Показатели эффективности работы, установленные для премирования работников по итогам работы за квартал:

Для работников Учреждения, относящихся к категории педагогических работников:

- результативное участие работников и воспитанников в конкурсах различного уровня (за исключением конкурсов локального уровня, проводимых внутри учреждения и конкурсов, проводимых на платной основе) – 25 процентов;
- участие в отчетный период работников Учреждения в подготовке и проведении мероприятий муниципального или регионального уровней, в том числе общественно-политических и социально-значимых мероприятиях - 25 процентов.

Для работников Учреждения, относящихся к категории административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала:

- участие в отчетный период работников в мероприятиях по подготовке Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, зимнему периоду, летнему периоду - 30 процентов;
- участие работников в отчетный период в подготовке и проведении мероприятий муниципального или регионального уровней, в том числе общественно-политических и социально-значимых мероприятиях - 20 процентов.

2.4. Оценку эффективности деятельности работников Учреждения для выплаты премии по итогам работы за соответствующий отчетный период (месяц, квартал) осуществляет постоянно действующая комиссия по установлению премии работникам Учреждений (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Учреждением.

2.4.1. В состав Комиссии входят:

- председатель;
- заместитель председателя;
- секретарь;
- члены комиссии.

Заведующий Учреждением не может входить в состав комиссии.

2.4.2. Председатель:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- осуществляет общий контроль за реализацией решений, принятых Комиссией.

2.4.3. Заместитель председателя в отсутствие председателя и по его поручению председательствует на заседаниях Комиссии и исполняет обязанности председателя.

2.4.4. Секретарь:

- организует приём информации о достижении или не достижении работниками критериев оценки и показателей эффективности деятельности работников Учреждения (далее – критерии);
- ведет протоколы заседаний Комиссии;
- готовит проекты приказов по результатам заседания Комиссии.

Члены комиссии:

- осуществляют оценку эффективности деятельности работников в соответствии с критериями.

2.4.5. Информацию с указанием достижения (выполнения) либо не достижения (не выполнения) критериев оценки и показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период (далее – информация) предоставляют:

- старший воспитатель (в отношении педагогического персонала);
- старшая медицинская сестра (в отношении учебно-вспомогательного персонала);
- заведующий хозяйством (в отношении вспомогательного персонала);
- заведующий (в отношении старшего воспитателя, секретаря руководителя, старшей медицинской сестры и заведующего хозяйством).

Информация в письменном виде направляется в Комиссию в срок не позднее 21 числа текущего месяца (за отчётный период с 20 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца)

К информации прилагаются результаты мониторинговых исследований, статистические данные, ксерокопии приказов, ксерокопии грамот и дипломов и другие материалы, подтверждающие достигнутые результаты и положительные показатели профессиональной деятельности работников Учреждения, а так же информация (журналы контроля, справки по итогам проверок, аналитические отчеты, служебные записки и т.п.), подтверждающие, что критерии работников в отчётный период работы не достигнуты.

2.4.6. Комиссия, осуществляя оценку эффективности деятельности работника Учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал), определяет достижение работником Учреждения показателей эффективности и проставляет соответствующее количество баллов по каждому показателю. Количество баллов по каждому показателю эффективности деятельности работника Учреждения, просуммированное по всем критериям оценки, определяет эффективность деятельности работника Учреждения за отчетный период (месяц, квартал).

Один балл значения показателя эффективности соответствует одному проценту премии по итогам работы за отчетный период (квартал). Общая сумма баллов по всем критериям оценки соответствует размеру премии по итогам работы за отчетный период (квартал), рекомендуемому Комиссией для установления приказом.

Комиссия принимает решение о рекомендуемом размере премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) в отношении каждого работника Учреждения.

2.4.7. Комиссия, по результатам произведенной оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, принимает решение о рекомендуемых размерах премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) работникам Учреждения, которое оформляется протоколом заседания Комиссии.

Протокол Комиссии оформляется секретарем Комиссии и подписывается присутствовавшими на заседании Комиссии: председателем (заместителем председателя), секретарем комиссии и членами комиссии. Протокол Комиссии о рекомендуемых размерах премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) работникам Учреждения направляется заведующему Учреждением в день его подписания.

2.4.8. Заседания Комиссии проводятся не реже чем один раз в месяц в срок, не позднее 25 числа текущего месяца.

Комиссия правомочна осуществлять свои функции, если на заседании Комиссии присутствует не менее 2/3 от общего числа членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются коллегиально, открытым голосованием, простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство от числа присутствующих на заседании членов Комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

2.5. Приказом устанавливается конкретный размер премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал) в процентах к окладу работника Учреждения, определяемый исходя из рекомендуемого Комиссией размера премии с учетом выполнения работником Учреждения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, а также с учетом наличия оснований для снижения размера премии либо невыплаты премии в полном объеме (лишения премии).

Основанием для снижения размера премии либо лишения премии является наложение на работника Учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

Снижение премии либо лишение премии в отношении работника Учреждения производится за отчетный период (месяц) в котором работник Учреждения был привлечен к дисциплинарной ответственности за соответствующее нарушение.

В случае привлечения работника Учреждения согласно действующему законодательству к дисциплинарной ответственности он депремируется:

- за наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания на 50 процентов;
- за наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на 100 процентов.

2.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения в размере не более 50 процентов оклада работника Учреждения.

К особо важным и срочным работам относятся:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений директора департамента социального развития, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, заведующего Учреждением – 20 процентов;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности – 20 процентов;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения – 10 процентов.

2.7. Премирование работников Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ производится приказом заведующего Учреждением.