

23

ПРИНЯТО

на общем собрании

Протокол №1 от 29.08.2024 г.

Согласовано с Профсоюзным комитетом

Протокол № от 2024г.

Председатель профкома

 И.В.Дмитриева

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

Савгачевский детский сад АМР РТ


 /Иванова А.С./
Приказ №10 от 02.09.2024 г.

Положение о премировании и иных поощрительных выплат
работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Савгачевский детский сад
Аксубаевского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда и иных поощрительных выплат (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 года №273 «Об образовании в Российской Федерации»
- Положением «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных учреждений», утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412;
- Положением «Об условиях оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, утвержденным Постановлением Исполнительного комитета Аксубаевского муниципального района от 16.11.2018 года № 531;
- Положением «Об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Савгачевский детский сад Аксубаевского муниципального района РТ;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Савгачевский детский сад Аксубаевского муниципального района РТ
- Коллективным договором Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Савгачевский детский сад и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования и иных поощрительных выплат работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Савгачевский детский сад Аксубаевского муниципального района РТ - (далее - Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в данной образовательной организации.

1.4. Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми образовательной организацией работникам.

1.5. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью администрации образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников

1.6. Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производится в пределах средств, выделяемых в бюджете текущего финансового года на оплату труда.

1.7. Положение о премировании работников разработана администрацией данной организации, выносится на обсуждение на Общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

1.8. Ответственность за исполнение Положения возлагается на руководителя организации.

2. Источник формирования премиального фонда.

2.1. Премии могут выплачиваться:

- За счет бюджетных средств из экономии оплаты труда в пределах, установленных учредителем;

- За счет внебюджетных средств, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности образовательной организации;

- Других средств, предусмотренных законодательством

2.2. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств образовательной организации по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера, без ущерба для основной деятельности образовательной организации.

3. Основные критерии оценки труда работников.

3.1. Размеры премий и иных поощрительных выплат определяются решением Комиссии по распределению выплат за качество, премий и иных поощрительных выплат по результатам выполняемых работ труда работников.

3.2. Учитываются основные показатели деятельности школы:

- организация учебно-воспитательного процесса;
- качество учебно-воспитательного процесса;
- организация работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- обеспечение контроля за питанием детей (качество, охват, санитарно-гигиенические требования);
- работа по профилактике правонарушений;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, опека и попечительство, травматизм);
- работа по физическому воспитанию;
- работа по профориентации;
- работа с учащимися по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива школы, попечительского совета)
- соблюдение требований Роспотребнадзора;
- учебно-вспомогательный и технический персонал премируется за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

3.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом директора Школы.

Порядок премирования работников.

4.1. Настоящим Положением предусматривается текущее (ежемесячное) и единовременное премирование (в том числе единовременная поощрительная выплата установленная Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики").

4.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и по основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей). Текущее премирование работников школы производиться ежемесячно в размере 2 % по итогам работы за истекший период за фактическое отработанное время, при этом учитываются критерии, предусмотренные в п.3.2 данного Положения.

4.3. В целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О

мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в профессионально-квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и по основной должности при дополнительном финансировании (наличие средств на данную выплату) производится единовременная поощрительная выплата:

- объем средств на единовременную поощрительную выплату рассчитывают исходя из количества физических лиц (без внешних совместителей) учтенных в форме федерального статистического наблюдения «ЗП-образование» по категориям работников, оплата труда которых регулируется майскими указами Президента Российской Федерации;
- размер выплаты распределяется с учетом ставок (пропорционального учебной нагрузки);
- при распределении размера не учитываются критерии оценки качества педагогического труда, так как выплата носит сугубо целевой характер-доведение показателей майского указа Президента Российской Федерации;
- единовременная поощрительная выплата производится по приказу руководителя организации сотрудникам, в соответствии с тарификационным списком на дату издания приказа (работающим на дату издания приказа);
- не подлежат премированию уволенные сотрудники (по собственному желанию и по другим причинам) из МБДОУ Савгачевский детский сад АМР РТ до издания приказа о единовременных поощрительных выплатах; сотрудники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в административном отпуске, временной нетрудоспособности (пропорционально отработанному времени).

4.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников школы:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- знаменательными и профессиональными юбилейными датами (50,55,60 и далее через 5 л.
- поучением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград;
- в связи с уходом на пенсию;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

уволенные сотрудники в расчетном периоде из МБДОУ Савгачевский детский сад АМР РТ, как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию и по другим причинам;

4.5. Премии работникам образовательной организации устанавливаются на основании приказа руководителя организации по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, надбавок, и премий и учитываются для расчета среднего заработка в соответствии с законодательством РФ для оплаты отпусков, выплат компенсации за неиспользованные отпуска и оплаты листов нетрудоспособности.

4.6. Премирование руководителя образовательной организации из бюджетных средств осуществляется Комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой учредителем. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя образовательной организации, полномочиям комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления образовательной организацией отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом учредителя.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем

Положении, в трудовом договоре, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал предоставляет руководителю организации служебную записку о допущенном нарушении с предложением о частичной или полном лишении работника премии.

5.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.3. Выплата (ежемесячных) премий в размере 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и по основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей не производится в следующих 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;
- нарушений установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушений сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами образовательной организации, нарушений трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- обоснованные жалобы родителей и обучающегося на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям и (или) персоналу);
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущениями искажения отчетности;
- Совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

5.4. Все случаи лишения премирование рассматриваются руководителем организации и Комиссии в индивидуальном порядке.

5.5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании трудового коллектива, и утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителем образовательной организации.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1 настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.