



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №34 «ДЮЙМОВЧКА»

ул. Ханты-Мансийская, 27а, г. Нижневартовск, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра,
Российская Федерация, 628624, Телефоны: 65-21-17, 43-30-50 Тел./факс: (3466) 43-30-50
Электронная почта: nv-madoy 34 @ mail.ru, сайт <http://mbdoy34.ucoz.ru/>

Согласовано
Общее собрание работников
МАДОУ города Нижневартовска
ДС №34 «Дюймовочка» № 4
От 24.07 2014г.

Утверждаю
Заведующий МАДОУ города
Нижневартовска ДС №34
«Дюймовочка»
И.В. Щербинина
Приказ № 67 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ, А ТАК ЖЕ РАСПРЕДЕЛЕНИИ ВЫПЛАТ ЗА
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением города Нижневартовска детским садом №34 «Дюймовочка» (далее ДОУ) определяет порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности работников, а так же распределении выплат за интенсивность и высокие результаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска, детского сада №34 «Дюймовочка», Положением о фонде надбавок и доплат работникам ДОУ.

1.2. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией по оценке эффективности деятельности работников, а так же распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы (далее Комиссия)

2. СОСТАВ КОМИССИИ

2.1. Комиссия избирается из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек.

2.2. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя организации.

2.3. Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом руководителя организации.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

3.1. Комиссия собирается для оценки эффективности деятельности работников 1 раз в год начиная с 01.09.2015г.

3.2. Комиссия собирается для распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы до 25 числа каждого месяца, начиная с 01.09.2015г.

3.3. Оценка эффективности деятельности осуществляются на основе критериев оценки эффективности деятельности работников организации.

3.4. На выплаты за эффективность деятельности руководителям 2 уровня, непосредственно связанным с оказанием образовательных услуг, и педагогическим работникам направляется 100 процентов стимулирующих выплат из фонда стимулирующих выплат организации.

3.5. Работникам организации, за исключением руководителей 2 уровня, непосредственно связанных с оказанием образовательных услуг, и педагогических работников, рекомендуется на выплаты за эффективность деятельности направлять не менее 75 процентов от фонда стимулирующих выплат.

3.6. Установление работникам организации выплаты за эффективность деятельности осуществляется комиссией с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год.

3.7. Для оценки эффективности деятельности работников организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников организации, их участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности организации.

3.8. Оценка эффективности деятельности работника организации производится по балльной системе на основании отчета о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.9. Руководители структурных подразделений предоставляют комиссии служебные записки на подчиненных, составленные на основе полученных от них оценочных листов.

3.10. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.11. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников организации, формы которых утверждаются приказом департамента образования администрации города.

3.12. Деятельность работника признается эффективной в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет 70 процентов и более.

Деятельность работника признается имеющей признаки неэффективности в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет от 50 до 70 процентов.

Деятельность работника признается неэффективной в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет менее 50 процентов.

3.13. Работникам, деятельность которых признана неэффективной, выплата за эффективность деятельности не производится.

3.14. Работникам, деятельность которых признана эффективной или имеющей признаки неэффективности, размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества набранных баллов.

3.15. Выплата за эффективность деятельности работнику устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), начиная с 01.09.2015.

3.16. На заседании комиссии каждый руководитель структурного подразделения представляет результаты оценки деятельности каждого подчиненного, обосновывая каждый показатель.

3.17. Итоговые результаты фиксируются в итоговых оценочных листах, которые подписываются всеми членами комиссии.

3.18. Решение принимается общим голосованием, большинством голосов.

3.19. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности работникам организации по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности работников организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников организации и оформляется приказом работодателя.

4.ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

4.1. Каждое заседание оформляется протоколом, в котором каждый ставит подпись и дату.

4.2. На основании протокола готовится приказ в 2 х экземплярах, один, из которых передается в бухгалтерию, которой храниться в отделе кадров.

5.ОСНОВАНИЕ ДЛЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Работникам ДОУ за выполнение особо важных и сложных заданий (разработка программ, методик, документов, организация подготовки и (или) проведение мероприятий федерального или окружного значения, выполнение поручений, имеющих особую сложность и важное значение для улучшения развития отрасли) выплачивается премия в размере не более одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы.

5.2. Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости.

Особо важное и сложное задание оформляется для руководителя ДОУ приказом департамента образования, для работников ДОУ - приказом руководителя организации, где указываются вид, объем работы, сроки выполнения.

5.3. Премирование работников осуществляется за выполнение конкретного особо важного и сложного задания либо за выполнение особо важных и сложных заданий за период времени (месяц).

5.4. При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:

- степень сложности выполнения работником особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю ДОУ устанавливается приказом департамента образования, работникам ДОУ - приказом руководителя ДОУ.

5.5. При определении размера премии по итогам работы за год учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны работодателя);
- достижение и превышение показателей эффективности деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

5.6. Порядок и условия выплаты премии за квартал могут быть установлены аналогичными порядку и условиям премирования по итогам работы за год.