


СОГЛАСОВАНО
с первичной
профсоюзной организацией
МАДОУ «Детский сад № 20»
«Золушка»
протокол от 21.03.2018 № 8

УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАДОУ «Детский сад № 20
«Золушка»
от 21.03.2018 № 109
Л.Н.Голубева



ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников
МАДОУ «Детский сад № 20»
«Золушка»
протокол от 21.03.2018 № 3

Изменения
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка»

- 1.1. В пункте 1.3 цифры «6050» заменить цифрами «6150».
1.2. Таблицу 5 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей директора, заместителей
директора, главного бухгалтера, шеф-повара,
специалистов, служащих

№ п/п	Тип образовательного учреждения, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Дошкольное образовательное учреждение		
1.1.	Работа (кроме директора, заместителей директора, главного бухгалтера, шеф-повара и педагогических работников) в дошкольном образовательном учреждении	0,025
1.2.	Работа младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

1.4.	Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,1
1.5.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе	
1.6.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.7.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,3
1.8.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5
1.9.	Работа педагогического работника в дошкольном образовательном учреждении	0,1

».

1.3. Таблицу 9 изложить в следующей редакции:

«Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

».

1.4. Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

».

1.5.Строку 4.1 таблицы 11 изложить в следующей редакции:

«

4.1.	Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр за ребёнком	до 50 % от должностного оклада, тарифной ставки: в размере 30 % от должностного оклада, тарифной ставки, при количестве от 300 до 320 воспитанников от среднегодового количества воспитанников	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

».

1.6.Раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4.Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

4.1.К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за который они начислены, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Экспертная комиссия) с участием представителей первичной профсоюзной организации Учреждения).

Деятельность Экспертной комиссии регламентируется Положением об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска «Детский сад № 20 «Золушка» (приложение № 6 к настоящему Положению).

4.2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, указанным в таблице 12 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

работникам Учреждения по основной занимаемой должности, по внутреннему и внешнему совместительству.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, производится на основании приказа по Учреждению, пропорционально отработанному времени, ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки.

Вновь принятым и приступившим к работе после длительного перерыва (отпуск по уходу за ребенком, временная нетрудоспособность и т.д.), работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% на срок 1 год, с даты приема на работу..

Показатели и критерии стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы специалистов, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащих, рабочих Учреждения указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть уменьшены (изменены) до истечения срока действия по представлению руководителей 2 - 3 уровня управления с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения или на основании решения Экспертной комиссии, по приказу Учреждения за некачественное выполнение работы, обособленные жалобы на действия работника, за которое предусмотрена выплата работнику.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Положением, указаны в приложении № 5 к Положению, в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения по основной занимаемой должности, по внутреннему и внешнему совместительству, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным приказом Департамента.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных), которые представлены в процентах от должностного оклада.

Оценка эффективности деятельности работников с использованием процентов осуществляется на основании статистических данных, аналитических справок и оценочных листов.

Работники Учреждения предоставляют в Экспертную комиссию оценочные листы в соответствии с критериями и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по решению Экспертной комиссии Учреждения и выплачиваются на основании

приказа по Учреждению в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, пропорционально отработанному времени, ежемесячно.

Установление размера выплат за качество выполняемых работ устанавливаются один раз в год, на период с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, по результатам в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам и приступившим к работе после длительного перерыва (отпуск по уходу за ребенком, временная нетрудоспособность и т.д.) выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15 % на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением (приложение № 4 к Положению), в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным приказом Департамента.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, пропорционально отработанному времени.

4.4.Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат
работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Директор			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премияльная	0-1,0 фонда оплаты	В соответствии с	1 раз в квартал, в

	выплата по итогам работы за квартал	труда	примерным перечнем показателей и условий для премирования	пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.	Заместители директора, главный бухгалтер, шеф-повар, педагогический персонал			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 15% должностного оклада на год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащие, рабочие учреждения			
3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% - 50% должностного оклада, тарифной ставки (для вновь принятых - 15% должностного оклада на 1 год)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-1,0 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается при

наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты производятся:

- руководителю Учреждения – на основании приказа Департамента;
- работникам Учреждения – на основании приказа Учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам, состоящим в списочном составе работников учреждения на момент издания приказа.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год:

- а) прием на работу в текущем календарном году,
- б) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- в) отпуск по беременности и родам,
- г) расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника – выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе работодателя – сокращение штатной численности работников организации.
- д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность,
- е) отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора,
- ж) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,
- з) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на заменяемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Для работников указанных в пунктах б), в), г), д), е), ж), з) фонд оплаты труда определяется на дату наступления события указанного в данном разделе.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается пропорционально отработанному времени в квартале, за который производится премияльная выплата, согласно таблице учета рабочего времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске в связи с получением работником образования соответствующего уровня впервые).

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в период с 01 января по 31 декабря года, за который производится премияльная выплата, согласно таблице учета рабочего времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске в связи с получением работником образования соответствующего уровня впервые).

Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения по итогам работы за квартал:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения по итогам работы за год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная	до 20%

	подготовка документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год оформляется приказом Учреждения.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором департамента – директору Учреждения,
- директором Учреждения – работникам Учреждения».

1.8.В абзаце втором пункта 6.1 и пункте 6.2 слова «единовременная выплата» заменить словами «материальная помощь на профилактику заболеваний».

1.9.Пункт 6.2 дополнить абзацем следующего содержания:

«Состав фонда оплаты труда для расчета материальной помощи на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из должностного оклада, тарифной ставки и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, выплаты за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом районного коэффициента и северной надбавки, установленного в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.».

1.10.В тексте Положения об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нефтеюганска « Детский сад № 20 «Золушка (Приложение № 6 к настоящему Положению) (далее по тексту-Положение об экспертной Комиссии) слова «по итогам работы за год» заменить словами «по итогам работы за квартал, год.».

В пункте 3.9.2 Положения об экспертной Комиссии слова «в размере 10% на полугодие» заменить словами «в размере 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.».

Раздел 3 Положения об экспертной Комиссии дополнить подпунктом 3.9.5. следующего содержания: «3.9.5.Решение о размере премиальных выплат по итогам работы за квартал Комиссия принимает после согласования с директором не позднее двух недель до окончания соответствующего квартала, за который производится премиальная выплата.».

Пункт 5.4.3. Положения об экспертной Комиссии дополнить словами «предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.».