

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА НЕФТЕЮГАНСКА  
«ДЕТСКИЙ САД № 6 «ЛУКОМОРЬЕ»  
(МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 6 «ЛУКОМОРЬЕ»)**

**ПРИКАЗ**

**26.03.2018**

**№ 165**

О внесении изменений в приказ от 30.06.2017 № 343

В соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 20.03.2018 № 40-нп «О внесении изменений в приказ департамента образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», решения Общего собрания работников МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье» от 23.03.2018 (протокол № 2),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приложение 1 приказа от 30.06.2017 № 343 «Об утверждении Положения об оплате труда» изменения в соответствии с приложением 1 к данному приказу.

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018.

3. Изотенко Т.В., делопроизводителю, ознакомить всех работников с настоящим приказом под роспись в срок до 26.03.2018.

4. Бухгалтерии (Мадис Т.Ю.), экспертной комиссии (Халимовой Г.Ф.) руководствоваться в работе с данным приказом.

5. Садрлимановой З.Р., старшему воспитателю, разместить настоящий приказ на официальном сайте Учреждения.

6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор



С.К. Лукьянцева

Исполнитель:

юрисконсульт Снигирева О.В. тел. 23-16-76.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»

А.А. Василенкова

23.03.2018

Принято решением

Общего собрания работников

Протокол от 23.03.2018 № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МАДОУ «Детский сад № 6

«Лукоморье»

С.К. Лукьянцева

Приложение 1

Ж. Приказу от 26.03.2018 № 165

## ИЗМЕНЕНИЯ

### в Положение об оплате труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Нефтеюганска «Детский сад № 6 «Лукоморье»  
(МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье»)

1. В пункте 1.3 цифры «6050» заменить цифрами «6150».
2. Таблицу 5 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей директора, его заместителей, руководителя структурного подразделения Учреждения, специалистов, служащих

№ п/п	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1.1.	Работа (кроме директора Учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения Учреждения и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации	0,025
1.2.	Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3.	За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,1
1.4.	Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,3
1.5.	Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,5

1.6.	Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации	0,1
------	---------------------------------------------------------------------------	-----

».

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

».

4. Таблицу 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 11

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

».

5.Строку 4.1 таблицы 11 изложить в следующей редакции:

«

5.1.	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 8 % от должностного оклада, тарифной ставки, при количестве от 80 до 100 воспитанников от среднегодового количества воспитанников, 34% - от 331 до 340;	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.
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

».

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 соответствующей комиссии с учетом мнения (согласования) 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 № 6 «Лукоморье» (далее – Экспертная комиссия) в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Директор			
1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	13% 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.	Премиальная выплата по итогам работы за год	0-1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.4.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	0-1.0 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты



				труда
2.	Заместители директора, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогические работники Учреждения			
2.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых -15% должностного оклада на 1 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 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 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	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.	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
3.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	0-1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	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 перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

4.3. 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 Учреждения.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года, производится на основании приказа директора, ежемесячно. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, указанным в таблице 12 настоящего Положения раздел 3.

Конкретные размеры, параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в таблице 1 приложения № 3 к настоящему Положению. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада, тарифной ставки работника.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% сроком на 1 год, с даты приема на работу.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть уменьшены (изменены) до истечения срока действия по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, шеф-повара, с учетом мнения (согласования) первичной профсоюзной организации Учреждения или на основании решения Экспертной комиссии, по приказу Учреждения, за некачественное выполнение работы, обоснованную жалобу на действия работника, за которые предусмотрены выплаты работнику.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в таблице 2 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в соответствии с показателями и критериями

оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

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

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

Самооценка качества выполняемых работ осуществляется каждым работником индивидуально на оценочных листах. Работники Учреждения предоставляют в Экспертную комиссию оценочные листы в соответствии с критериями и несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

Заместители директора, руководитель структурного подразделения, старшие воспитатели представляют справки об эффективности деятельности работников в соответствии с показателями и критериями, указанными в приложении № 4 настоящего Положения 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 директора в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, пропорционально отработанному времени, ежемесячно.

Установление размера выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по полугодиям: с 01.09.2017 по 28.02.2018; с 01.03.2018 по 31.08.2018, по результатам предшествующего периода 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 выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% сроком на 1 год, с даты приема на работу.

4.5. 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 Учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Учреждения, установленным приказом Департамента.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда работника, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им

заданий директора Учреждения.

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.

Перечень и размеры единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии приложением № 5 настоящего Положения.

4.6. 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 МАДОУ «Детский сад № 6 «Лукоморье», локальным нормативным актом Учреждения.

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.

Премияльная 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.

Выплата производится:

- директору Учреждения – на основании приказа директора Департамента;

- работникам Учреждения – на основании приказа директора Учреждения.

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

Премияльная 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 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 Учреждения.

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 замещаемую 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. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности. 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.

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.

Перечень и размеры премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год

№	Показатели эффективности деятельности	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты	
			Квартал	Год
1.	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	Единовременно	0-1,0 фонда оплаты труда	0-1,5 фонда оплаты труда
2.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями			
3.	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в			

отчетном периоде			
------------------	--	--	--

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.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение квартала, года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

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

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

».

7. В тексте пунктов 6.1. и 6.2. слова «единовременная выплата» заменить словами «материальная помощь на профилактику заболеваний».

8. Второй абзац пункта 6.2 дополнить предложением 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.».