**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД № 29 «ЁЛОЧКА»**

# ПРИКАЗ

от 11.05.2018 г. № 187

О внесении изменений в положение
«О системе оплаты труда работников
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»

На основании постановления администрации города Нижневартовска от 08.05.2018 №658 «О внесении изменений в приложение 1 к постановлению администрации города от 31.10.2017 №1604 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города" (с изменениями от 18.12.2018 №1864, 31.01.2018 №110)»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в «Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка» согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Внести изменения в «Порядок установления премиальных выплат по итогам работы за год в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №29 «Ёлочка» согласно приложению 2 к настоящему приказу.
3. Внести изменения в «Порядок установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №29 «Ёлочка» согласно приложению 3 к настоящему приказу.
4. Внести изменения в «Порядок установления выплат за качество выполняемой работы в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №29 «Ёлочка» согласно приложению 4 к настоящему приказу.
5. Изменения в положение вступает в силу с 08.05.2018.

Заведующий Т.М. Корнеенко

КОПИЯ ВЕРНА

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 412822969EC66054F6F02844CBEB56C3789F2DF8
Владелец: Корнеенко Татьяна Михайловна
Действителен: с 14.10.2021 до 14.01.2023

Приложение 1 к приказу
от 11.05.2018г. № 187

**Изменения,**
**которые вносятся в положение**
**"О системе оплаты труда работников**
**МАДОУ г.Нижневартовска ДС №29 «Ёлочка»"**

1. В разделе V:

1.1. Абзац четвертый пункта 5.1 изложить в следующей редакции:

"- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.".

1.2. Абзац шестой пункта 5.3 изложить в следующей редакции:

"Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада рабочего). Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ утверждается локальным нормативным актом организации.".

1.3. Пункт 5.6 изложить в следующей редакции:

"5.6. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);

- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход

на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- 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 премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению и утверждаются локальным актом организации.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.".

2. Пункт 7.5 раздела VII дополнить абзацами следующего содержания:

"Руководителю организации размер выплаты за качество деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем организации по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации, по следующей формуле:

СВэд = СР/100*Кнб,

где:

СВэд - размер выплаты за качество деятельности руководителю организации;

СР - сумма стимулирующих выплат;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя организации.

Размер выплаты стимулирующего характера за качество деятельности руководителю организации устанавливается на год на основании приказа директора департамента образования о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).".

3. В разделе VIII:

3.1. Абзацы восьмой, восемнадцатый пункта 8.3 изложить в следующей редакции:

"Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен быть ниже 1,5 месячного фонда заработной платы по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) работника за норму часов работы за ставку заработной платы. При этом количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, устанавливается единым для всех работников организации.";

"При расчете месячного фонда заработной платы работника организации для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат, единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ).".

3.2. Абзац второй пункта 8.5 изложить в следующей редакции:

"Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом IX настоящего Положения, при соблюдении единого подхода для всех работников организации.".

4. Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №29 «Ёлочка»:

"Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №29 «Ёлочка»

# Перечень
# и размеры стимулирующих выплат работникам организации

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический персонал** | | | | |
| 1. | Выплата за качество выполняемой работы | 0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%) | в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно |
| 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. | Премиальная выплата по итогам работы: | | | |
| 3.1. | За квартал | 0-1 фонд оплаты труда работника | 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 | 1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3.2. | За год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | | 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| **Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие** | | | | |
| 4. | За интенсивность и высокие результаты работы | 0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%) | выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу |
| 5. | 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 |
| 6. | Премиальная выплата по итогам работы: | | | |
| 6.1. | За квартал | 0-1 фонд | надлежащее исполнение | 1 раз в квартал, |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | оплаты труда работника | 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 | в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 6.2. | За год | 0-1,5 фонда оплаты труда работника | | 1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

".

5. Заголовок приложения 5 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №29 «Ёлочка», изложить в следующей редакции:

"**Показатели,**
**за которые производится снижение размера премиальной выплаты**
**по итогам работы за квартал, год**".

| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 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% |