Белоярский район
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Белоярского района «Детский сад «Аленушка» п. Сосновка»
(МАДОУ «Детский сад «Аленушка» п. Сосновка»)

ПРИКАЗ

08.02.2018 г № **54**

Сосновка

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Аленушка» п. Сосновка»

В соответствии с Постановлением администрации Белоярского района от от 08.02.2018 года № 84 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации Белоярского района от 19 апреля 2017 года № 329»
п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в «Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Аленушка» п. Сосновка», утвержденное приказом от 01.09.2017 г. №369 следующие изменения:

1) в пункте 1.3 раздела 1 «Общие положения» цифры «6050» заменить цифрами «6150»;

2) в разделе 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения»:

а) таблицу, содержащуюся в пункте 2.8 изложить в следующей редакции:

Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Дошкольные образовательные учреждения	
1.1. Работа (кроме руководителя учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений и педагогических работников) в дошкольном образовательном учреждении	0,025
1.2. Работа помощника воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.4. Работа педагогического работника в дошкольном образовательном учреждении	0,10
1.5. Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией	
1.6. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.7. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

Типы учреждений, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1.8. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): - работа в разновозрастной группе; - работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет)	
1.10. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.11. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.12. Работа педагогического работника (кроме воспитателя) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,30
1.13. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой	0,50

»;

б) таблицу, содержащуюся в пункте 2.14, изложить в следующей редакции:

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

»;

3) в разделе 3 «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат»:

а) в пункте 3.1.

- подпункт 3 изложить в следующей редакции:

« выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).»;

-подпункт 4 признать утратившим силу;

б) пункт 3.4 изложить в следующей редакции:

«3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Вид выплаты, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.»;

4) в разделе 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

-таблицу пункта 4.2. изложить в следующей редакции:

№	Наименование вы-	Диапазон вы-	Условия осуществления	Периодичность

п/п	платы	платы	выплаты	осуществления выплаты
1	Педагогический персонал			
1.1	Выплата за качество выполняемых работ	0-100% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1 фонда 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 год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
2	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу учреждения, служащие, рабочие			
2.1	За интенсивность и высокие результаты работы	20% (для вновь принятых – не менее 15% на срок 1 год)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1 фонда 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 ре-	1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

			шения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	

-в пункте 4.4.1; цифру «50%» заменить цифрой «100%»

- пункт 4.4.4 изложить в следующей редакции:

«Дополнительно в Учреждении в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении работ (оказании услуг) (далее – разовая выплата).

Размер разовой выплаты устанавливается в абсолютном размере в соответствии со следующими показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников:

1) педагогическим работникам Учреждения за:

а) создание условий для самореализации учащихся, результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей – в размере 1000 рублей;

б) высокое профессиональное мастерство – в размере 2000 рублей;

в) личный вклад в совершенствование образовательного процесса – в размере 3000 рублей;

г) достижение стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся – в размере 4000 рублей.

Предложение о разовой выплате (с обязательным обоснованием) представляется в Комиссию в отношении педагогических работников – старшим воспитателем Учреждения.

Если у членов Комиссии не имеется возражений, замечаний, предложений, то Комиссия принимает решение согласовать предварительный список получателей разовой выплаты с указанием ее размера. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

На основании протокола Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о разовой выплате.

-пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

«4.5. Премиальная выплата по итогам работы за год (далее – премия) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премия выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому учреждением в соответствии с разделом 7 настоящего Положения, в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника за фактически отработанное время по основной занимаемой должности по основному месту работы.

Премия не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия, а также имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году выплачивается работникам:

1) проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

а) увольнение в порядке перевода в другое учреждение, финансируемое из бюджета Белоярского района; в связи с выходом на пенсию; призывом на военную службу; по уважительным причинам (ликвидация, сокращение численности или штата работников, изменение существенных условий трудового договора, длительная болезнь);

б) рождение ребенка (отпуск по уходу за ребенком);

в) поступление в учебное заведение на очную форму обучения;
г) переход на выборную должность;
2) вернувшимся на работу после отсутствия по вышеуказанным причинам, вновь принятым на работу.

Устанавливаются следующие показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

№ 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%

2. Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года
3. Делопроизводителю Зуйковой Ж.И. ознакомить всех сотрудников МАДОУ с внесенными изменениями под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий **Е.И.Костенко**