



Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Ёлочка»
(МКДОУ детский сад «Ёлочка»)**

ПРИКАЗ

« 14 » августа 2020 г.

№ 167 - од

с. Болчары

О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка»

В соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 23 марта 2020 года № 548 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района», в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка» следующие изменения:
 - 1.1. Раздел IV читать в новой редакции (приложение):
2. Настоящий приказ вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель организации

Заведующий
(должность)


(личная подпись)

Е.А. Казакова
(расшифровка подписи)

Раздел IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

32. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

33. 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.

Порядок установления выплаты закреплен Положением об осуществлении стимулирующих выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены Положением об осуществлении стимулирующих выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка», в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления образования администрации Кондинского района.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка», указанным в подпункте 2.1 пункта 2 таблицы 13 настоящего Положения

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми Положением об осуществлении стимулирующих выплат работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка», указанным в подпункте 1.1.1. пункта 1.1. таблицы 13 настоящего Положения.

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).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения или выполнении особо важных работ, утвержденных локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения или выполнение особо важных работ устанавливается Комиссией в пределах 10% от общего объема средств, направленных на стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, на основании ходатайства заведующего, старшего воспитателя, заведующего хозяйством, главного бухгалтера, либо информации работника с предоставлением документов, подтверждающих факт особого достижения или выполнения особо важных работ.

35. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Дошкольные образовательные организации			
1.1.	Главный бухгалтер, заведующий хозяйством, педагогические работники			
1.1.1	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

		менее 15%)		
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.	Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу организации, служащие, рабочие всех типов организаций			
1.2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	17,4% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.	Премияльная выплата по итогах работы			
1.3.1.	за квартал	До 1,0 фонда оплаты труда работника	В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.2.	за год	До 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

36. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников организации, включая руководителя, за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года при наличии обоснований экономии средств по

фонду оплаты труда, формируемого ДОУ в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за I, II, III, IV квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работников.

Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности.

Премияльная 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 премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 Положения.

Таблица 14

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