

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
(Тюменская область)
Комитет образования и науки Администрации города Нягани
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»
(МАДОУ г. Нягани «Д/с №4 «Веснянка»)

ПРИКАЗ

08.04.2024

№ 37а

О внесении изменений в приказ
от 19.01.2024 № 06 «Об утверждении
положения об установлении системы оплаты труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»

В соответствии с постановлением Администрации города Нягани от 12.01.2024 № 14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», постановлением Администрации города Нягани от 29.03.2024 № 616 «О внесении изменений в постановление Администрации города Нягани от 12.01.2024 № 14 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани», в связи с приведением в соответствие нормативно-правовых актов Учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение от 19.01.2024 № 06 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка», утвержденное приказом следующие изменения:

1.1. Абзац четвертый пункта 4.1.раздела IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления после слов «по итогам работы за» дополнить словом «месяц»,».

1.2. Пункт 4.4. раздела IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» изложить в следующей редакции:

«Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, год - не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника. Начисление выплаты по итогам работы за месяц, год осуществляется по основной занимаемой должности педагогическим работникам, заместителям руководителя и прочим работникам, состоящим в списочном составе учреждения на дату

издания локального акта по выплате премии и пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

- 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, установлены в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

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	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 30%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 30%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 30%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 30%

».

1.3. Строку 1.3. таблицы 8 пункта 4.5. раздела IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления изложить в следующей редакции:

«

1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника	Работникам за 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	1 раз в год
------	---------------------------------	---	--	-------------

			обстановки в коллективе	
--	--	--	-------------------------	--

».

1.4. Таблицу 8 пункта 4.5. раздела IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления дополнить строкой 1.4. следующего содержания:

«

1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0 – 10 %	Работникам за 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	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
------	-----------------------------------	----------	--	---

».

1.5. Абзац седьмой пункта 6.3. изложить в следующей редакции:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности работника.».

2. Специалисту по кадрам ознакомить с данным приказом всех работников Учреждения под подпись.

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и применяется с 01.01.2024.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Л.А. Коломейцева

Согласовано:

заместитель заведующего по ВМР _____	Михайлова З.А.
главный бухгалтер _____	Подкорытова О.Ю.
специалист по кадрам _____	Воробьева А.А.
юрисконсульт _____	Яблокова А.А.