

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МЕГИОНА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 4 «МОРОЗКО»
(МАДОУ «ДС № 4 «МОРОЗКО»)

ПРИКАЗ

29.03.2024

№ 117

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко»

В соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №9131-ФЗ, приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 10.01.2024 №1-нп «О внесении изменений в приложение к приказу Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 №27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Морозко», утвержденного 22.12.2023 № 444, следующие изменения:

1.1. Строки 2.2., 2.3. таблицы 1 раздела II приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

2.2	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 718

1.2. Таблицу 3 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная фармацевтическая группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию	17 009
1.2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	18752
1.3.	5 квалификационный уровень	заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	20 671

1.3. Таблицу 5 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города строками следующего содержания:

16.	специалист административно-хозяйственной деятельности	17 718
17.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности	17 718

1.4. Пункт 11 раздела II «Основные условия оплаты труда» приложения к постановлению администрации города дополнить абзацами следующего содержания:

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.03.2023 №374-н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)»;

1.5. Абзац 4 пункта 24 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«по итогам работы за месяц, год.»;

1.6. Пункт 27 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«27. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника с учетом фактически отработанного времени в месяце и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Пределный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

Дополнительно могут устанавливаться выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала, а также для сохранения кадрового состава. Порядок и установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом организации размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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 таблицей 9.

«

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
2	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20 %
3	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20 %
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20 %
5	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20 %

»;

1.7. Строку 3 таблицы 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«

3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных окладов пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в год (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
----	---------------------------------	--	---	---

		Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	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.	
--	--	--	---	--

»;

1.8. Таблицу 10 раздела IV Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» приложения к постановлению администрации города дополнить строкой 4 в следующей редакции:

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
----	-----------------------------------	--------	--	---

1.9. Пункт 32 раздела V приложения «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

«32. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с директорским фондом организации. Размер директорского фонда устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат.

Объем средств директорского фонда исчисляется по следующей формуле:

$ДФ = ФСВ \times Кфр$, где:

ДФ - директорский фонд;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

Кфр - коэффициент директорского фонда

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя первого уровня организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Объем средств стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается в процентном отношении от выплат стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 23 %;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 18%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 139 единиц- 16%;
- в организациях со штатной численностью от 140 до 249 единиц – 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3%.

1.10. В абзаце 10 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города слова «параметрами и критериям» заменить на слово «критериями»;

1.11. В абзаце 12 пункта 33 раздела V заменить на слово «критериями»;

1.12.8 абзаце 14 пункта 33 раздела V приложения к постановлению администрации города слова (параметров и критериев) заменить на слово «критериев»;

1.13. Пункт 34 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера» приложения к постановлению администрации города дополнить абзацем следующего содержания:

«Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания, с положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-н»;

1.14. Абзац 7 пункта 40 раздела VI «Другие вопросы оплаты труда» приложения к постановлению администрации города изложить в следующей редакции:

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

2. Настоящий приказ вступает в силу после его официального опубликования и распространения на правоотношения с 01.01.2024.

3. Главному бухгалтеру В.Ш. Каримовой и специалисту по кадрам Р.Р. Тихоновой в своей деятельности руководствоваться настоящим приказом.

4. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности заведующего

Э.М. Садыкова

Рассылка
в дело – 1 экз.
бух. – 1 экз.
ОК – 1 экз.