

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ НЯГАНЬ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нягани
«Детский сад №6 «Рябинка»
(МАДОУ г. Нягани «Д/с №6 «Рябинка»)

ПРИКАЗ

04.04.2024

№ 81

О внесении изменений в приказ от 18.01.2024 №11
«О введении системы оплаты и стимулировании труда
работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нягани
«Детский сад №6 «Рябинка»

В соответствии с 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»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приложение 1 «Положение об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №6 «Рябинка» к приказу от 18.01.2024 №11 следующие изменения:

1.1. Абзац четвертый пункта 4.1 Положения после слов «по итогам работы за» дополнить словом «месяц».

1.2. Пункт 4.4 Положения изложить в следующей редакции:

«4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год/ учебный год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц, год/учебный год в соответствии с коллективным договором, приказом руководителя на основании решения (протокола) комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующих выплат работникам организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год/учебный год осуществляется в конце финансового/учебного года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения. Премияльная выплата осуществляется 1 раз в год.

Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц – 10% должностного оклада (оклада), ставки 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.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год/учебный 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/учебный год осуществляется по

основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени в отчетном периоде (год – в период с января по декабрь текущего года, учебный год – в период с сентября прошедшего года по май текущего года) работникам, находящимся в списочном составе учреждения на дату издания приказа.

В фактически отработанное время не включаются следующие периоды:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
- период временной нетрудоспособности;
- отпуск по уходу за ребенком.

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 настоящего Положения.

Таблица 9

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. Абзац седьмой пункта 6.3 Положения 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. Настоящие изменения в приложение 1 «Положение об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №6 «Рябинка» к приказу от 18.01.2024 №11 вступают в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий

Волошина

Н.А. Волошина