

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол от 01.04.2024 №4

СОГЛАСОВАНО
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
Л.Н.Дмитриченко

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»
от 01.04.2024 № 173-с



Изменения №1
в Положение
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №2 «Рябинка» (далее - Положение)

г. Мегион 2024

Российская Федерация
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра
г. Мегион
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 «Рябинка»
(МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»)

ИЗМЕНЕНИЯ №1

в Положение

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Рябинка» (далее - Положение)

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Рябинка» от 25.12.2023 №747-о следующие изменения:

1.1. Строки 2.2., 2.3. таблицы 1 раздела II «Основные условия оплаты труда» изложить в следующей редакции:

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; должности служащего 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» изложить в следующей редакции:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		

1.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	17 009
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	18 752
1.2.	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» дополнить 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» 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 27.04.2023 №374н «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» 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» 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 учреждения.

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.

Предельный 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 местностях.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением 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 размер установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом учреждения и размерами не ограничиваются, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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, устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная 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%

1.7. Пункт 3 таблицы 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» изложить в следующей редакции:

«

3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 2 должностных оклада (окладов) по основной занимаемой должности (профессии), пропорционально отработанному времени с начислением районного коэффициента, процентной	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	1 раз в год
----	---------------------------------	---	--	-------------

		надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

»;

1.8. Таблицу 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» 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 «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«32. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения 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 учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

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

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц – 23%;

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 18%;

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 139 единиц – 16%;

в учреждениях со штатной численностью от 140 до 249 единиц – 10%;

в учреждениях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6%;

в учреждениях со штатной численностью от 500 до 999 единиц – 4%;

в учреждениях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3%.»

1.10. В абзаце 10 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» слова «параметрами и критериями» заменить на слово «критериями»;

1.11. В абзаце 12 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» слова «параметрами и критериями» заменить на слово «критериями»;

1.12. В абзаце 14 пункта 33 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» слова «параметров и критериев» заменить на слово «критериев»;

1.13. Пункт 34 раздела V «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» дополнить абзацем следующего содержания:

«Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в текущем месяце при применении к нему в данном месяце дисциплинарного взыскания, с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15.06.2023 №32-п.», при предоставлении служебной записки департаментом образования администрации города»;

1.14. Абзац 7 пункта 40 раздела VI «Другие вопросы оплаты труда» 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. Настоящие Изменения №1 вступают в силу с момента издания приказа и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»

 Е.А. Никитина

Дата 01.04.2024



От работников:
Председатель ПК
МАДОУ «ДС №2 «Рябинка»

 Л.Н.Дмитриченко

Дата 01.04.2024