

Управление образования Администрации города Когалыма  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Когалыма  
«Буратино»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
МАДОУ «Буратино»

Локтик

Протокол заседания общего собрания  
Работников МАДОУ «Буратино»  
от 16.02. 2024г. № 16

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МАДОУ «Буратино»

С. И. Харченко

Приказ № 36 от 16.02. 2024г.

**Изменение № 1 в Положение об оплате труда работников  
МАДОУ «Буратино»**

В соответствии с Постановлением Администрации города Когалыма Ханты-Мансийского автономного округа от 15.02.2024г. № 318 «О внесении изменений в постановление Администрации города Когалыма от 25.12.2023г. №2598»; Приказом Управления образования Администрации города Когалыма «Об утверждении перечня нарушений, влияющих на снижение (лишение) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы» от 19.01.2024г. № 11-Пр-51 внести следующие изменения с 01.01.2024г. в Положение об оплате труда работников МАДОУ «Буратино»:

1.1 В таблице 1 раздела II «Основные условия оплаты труда работников учреждения»:

1.1.1 Графу 3 «Наименование должностей» строки 2.2 дополнить словами «; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория»;

1.1.2 Графу 3 «Наименование должностей» строки 2.3 дополнить словами «; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория»;

1.2 Абзац четвертый пункта 21 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» после слов «по итогам работы за» дополнить словом «месяц»

1.3 Пункт 22 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» изложить в следующей редакции:

«22. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 7.1.

Таблица 7.1

№ п/п	Вид упущения (нарушения)	Единица измерения	Размер снижения
1.	Невыполнение указания, приказа непосредственного руководителя	1 случай	10%
2.	Несоблюдение норм Трудового законодательства Российской Федерации, прав и свобод обучающихся и работников учреждения	1 случай	50%
3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей и других граждан	1 случай	30%
4.	Допущение недостатков, хищений, порчи имущества, материальных средств, нанесение материального ущерба	1 случай	100%
5.	Несвоевременное и некачественное предоставление отчетности и запрашиваемых документов, первичных учетных документов. Недостоверность и искажение показателей.	1 случай	30%
6.	Допущение нецелевого использования имущества учреждения, бюджетных средств и трудовых ресурсов.	1 случай	100%
7.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	1 случай	20%
8.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	1 случай	20%
9.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	1 случай	20%
10.	Несоблюдение трудовой дисциплины	1 случай	20%

1.4 В пункте 24 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

1.4.1 Абзац первый изложить в следующей редакции:

«24. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локально-нормативным актом Учреждения.»;

1.4.2 После абзаца первого дополнить абзацем следующего содержания:

«Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника.»;

1.4.3 В абзаце втором слово «экономии» исключить;

1.4.4 Абзац третий изложить в следующей редакции:

«Предельный размер выплаты по итогам работы за год - 1 должностной оклад (оклад), ставка 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 (профессии).

1.4.5 После абзаца третьего дополнить абзацем следующего содержания:

«Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде. В фактически отработанное время для расчета выплаты по итогам работы за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске».

1.5 В таблице 10 раздела IV «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

1.5.1 Графу 3 «Диапазон выплаты» строки 1.3 изложить в следующей редакции:

«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»;

1.5.2 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
-----	-----------------------------------	---------	--	---

1.6 Абзац седьмой пункта 36 раздела VI «Другие вопросы оплаты труда» изложить в следующей редакции:

«Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере 1,0 должностного 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.».

1.7. Абзац первый пункта 39 раздела VII «Порядок формирования фонда оплаты труда организации» изложить в следующей редакции:

«39. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 12 настоящего Положения, и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с

учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».