

**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ НЯГАНЬ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нягани
«Детский сад №9 «Белоснежка»**

П Р И К А З

« 28 » февраля 2025г.

№ 55

О внесении изменений в приказ
от 16.01.2024 №25 «Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
города Нягани «Детский сад №9 «Белоснежка»

В соответствии с постановлением Администрации города Нягани от 27.02.2025 №542 «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»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в приказ от 16.01.2024 №25 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №9 «Белоснежка» (далее – приказ) следующие изменения:

1.1. Строки 2.1 – 2.3 таблицы 2 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	20 400
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	20 600
2.3.	4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед), тьютор, учитель-дефектолог	21 650

».

1.2. Пункт 4.1. приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
по итогам работы за месяц, год;
доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимаются с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).».

1.3. Пункт 6.1. приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам, к юбилейным датам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.».

1.4. Приложение 2 к приказу изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о.заведующего

А.Н. Полканов

Порядок установления стимулирующих выплат заведующему муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением города Нягани «Детский сад №9 «Белоснежка»

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат заведующему учреждением (далее Порядок) устанавливает стимулирующие выплаты, способствующие развитию кадрового потенциала заведующего учреждением, применяющих эффективные стили управления, приводящие к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения, развитию приносящей доход деятельности.

1.2. Данный Порядок определяет перечень, размеры стимулирующих выплат и порядок их установления.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование заведующего учреждением, осуществляется в пределах объема средств, направляемого на стимулировании заведующего учреждением и средств от приносящей доход деятельности учреждения.

II. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат

2.1. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование заведующего учреждением, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

2.1.2. По учреждению процент стимулирующего фонда заведующего учреждением устанавливается в зависимости от количества воспитанников. Количество воспитанников учитывается по разделу 5 статистической отчетности 85-К по состоянию на 1 января года в котором производится расчет стимулирующих выплат руководителя (т.е. за предыдущий календарный год):

при количестве воспитанников до 320 чел. – 45%
от 321чел. до 500 чел. – 50%
свыше 500 чел.– 55%.

2.2. Стимулирующие выплаты состоят из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности заведующего учреждением;
- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за год, учебный год, поощрение к юбилейным и праздничным датам.

2.3. Максимальный объем регулярных выплат составляет 50% от объема стимулирующего фонда заведующего учреждением.

2.4. Максимальный объем средств, направляемых на разовые выплаты, составляет 50% от объема стимулирующего фонда заведующего учреждением.

2.5. Регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности учреждения и его заведующего, которые разрабатываются и утверждаются приказом Комитета образования и науки Администрации города Нягани (далее - Комитет). Конкретный размер регулярных выплат устанавливает Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - Комиссия), состав которой утверждается приказом Комитета.

2.6. Заведующему регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года (за исключением случаев, установленных в пункте 2.7 настоящего Порядка).

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и его заведующего, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

2.7. Заведующему устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации учреждения (изменения штатной численности при реорганизации, объединения, переименования) или назначения нового заведующего на должность в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Порядка.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата заведующему устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата заведующему устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Заведующему, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данное учреждение заведующим в течение календарного года регулярные выплаты, определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и его руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

При назначении на должность нового заведующего в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, применяемые для определения регулярных выплат на финансовый год предшествующему заведующему.

2.8. Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета по установлению стимулирующих выплат заведующего учреждением, утвержденной приказом Комитета.

2.9. Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета об установлении размера регулярных выплат заведующему.

Приказ Комитета об установлении регулярных выплатах согласовывается с заместителем Главы города Нягани, курирующим сферу образования.

Комитет вправе назначить исполняющему обязанности заведующего регулярную доплату в размере до 50% от объема стимулирующего фонда руководителя, либо в абсолютном размере:

- на время длительного отсутствия заведующего по листку нетрудоспособности, оформленному медицинской организацией для назначения и выплаты пособия по беременности и родам, по временной нетрудоспособности в случае длительного лечения (более двух месяцев);
- на время нахождения заведующего в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- на период временного исполнения обязанностей заведующего (вакантная должность).

Приказ Комитета является основанием для начисления доплаты исполняющему обязанности заведующего.

2.10. Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями, выполнением особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), производятся по приказу Комитета на основании служебной записки начальника управления, начальника отдела Комитета. Премияльные выплаты по итогам работы за год производятся по приказу Комитета на основании решения Комиссии Комитета по установлению стимулирующих выплат заведующему.

Премияльная выплата по итогам работы за год производится за фактически отработанное время, осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом VII приложения 1 к настоящему Положению. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц, 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.

В случае наличия у заведующего дисциплинарного взыскания по состоянию на 31 декабря календарного года, за который производится премия по итогам работы за год, размер премии подлежит снижению на 50 процентов. Приказ Комитета о разовых стимулирующих выплатах, в том числе к юбилейным и праздничным датам, согласовывается с курирующим заместителем Главы города Нягани.

2.11. Стимулирующие (регулярные) выплаты заведующему снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение заведующим по его вине возложенных на него функций и полномочий, отнесенных к компетенции и обязанностям учреждения, в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения по результатам отчетов, проверок, мониторингов, предписаний или информации надзорных органов до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года - до 100 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников учреждения, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета - до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты;

- не выполнение муниципальных правовых актов, приказов, поручений учредителя, председателя Комитета до 50 процентов от установленного размера регулярной выплаты.

Стимулирующая (регулярная) выплата снижается на основании приказа Комитета.

В случае применения к заведующему дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, стимулирующая (регулярная) выплата заведующему приостанавливается до момента снятия взыскания.

После устранения нарушений возобновление стимулирующей (регулярной) выплаты производится в ранее установленном объеме на основании приказа Комитета.

2.12. Средства стимулирующего фонда заведующего учреждением могут быть использованы не в полном объеме. Сложившаяся экономия объема стимулирующих выплат заведующего учреждением направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.