ПРОЕКТ

**ГЛАВА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_

О внесении изменений в постановление

Главы города Ханты-Мансийска

от 17.04.2020 №23 «Об утверждении

Положения об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных

образовательных организаций города

Ханты-Мансийска, подведомственных

Департаменту образования Администрации

города Ханты-Мансийска»

В целях приведения муниципальных правовых актов города Ханты-Мансийска в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 70 Устава города Ханты-Мансийска:

1. Внести в [постановление](consultantplus://offline/ref=E848943AB1ABF267E9C2892B4005CA85F3D113F1661621AFA7F7F9371CE1B878F2F49DADAC4BB01500249CA1EC23930686TB78D) Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 №23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска» [изменения](consultantplus://offline/ref=E848943AB1ABF267E9C2892B4005CA85F3D113F166172BA0A6FCF9371CE1B878F2F49DADBE4BE819002682A1EC36C557C0EDABBEA6E5C3842121E8F1TB73D) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава города

Ханты-Мансийска М.П.Ряшин

Приложение

к постановлению

Главы города Ханты-Мансийска

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 №\_\_\_\_

Изменения

в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 №23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города

Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»

(далее - постановление)

В приложение к постановлению внести следующие изменения:

1. В пункте 1.4 раздела I слова «молодежной политики» заменить словом «науки».
2. В пункте 1.7 раздела I заменить слова «Заработная плата работников организации» словами «Фонд оплаты труда работников организации».
3. Раздел IV изложить в следующей редакции

«

**IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

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

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

4.2.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, рекомендуемым Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми в таблице 9 настоящего Положения.

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;

иные критерии, установленные локальным нормативным актом организации.

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

Порядок установления выплаты и конкретный размер закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.4.Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается работникам за:

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;

выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями;

иные критерии, установленные локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере.

4.5.Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за квартал, год определяется локальным нормативным актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента и подведомственных ему организаций.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал, год:

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 квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Таблица 9

**Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | 15% |

4.6. На стимулирующие выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации производится начисление районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за исключением премиальных выплат по итогам квартала, года. В премиальных выплатах по итогам работы за квартал, год являются учтенными районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.7. Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации осуществляются в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Положения.

Таблица 10

Размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих

выплат работникам организации, за исключением руководителя

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Категория получателей выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за качество выполняемой работы | Заместитель руководителя,  главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник | 0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - от 15%-100%) от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере | В соответствии с показателями оценки эффективности деятельности | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий | 0 - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере |
| 2. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | Заместитель руководителя,  главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий | 0 - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При выполнении следующих критериев:  особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации); систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; участие в выполнении важных работ, мероприятий; интенсивность и напряженность работы; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;  выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями; иные критерии, установленные локальным нормативным актом организации | Ежемесячно |
| 3. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий | в абсолютном размере | При выполнении следующих критериев:  участие в выполнении важных работ, мероприятий; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором и (или) должностными обязанностями; иные критерии, установленные локальным нормативным актом организации | Единовременно |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за: | |  |  |  |
| 4.1. | квартал | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий | 0 - 1,0 фонда оплаты труда работника | В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации | 1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 4.2. | год | 0 - 1,5 фонда оплаты труда работника | В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации | 1 раз в год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

1. Пункт 5.7 раздела V дополнить абзацем следующего содержания:

«в образовательных организациях со штатной численностью до 25 единиц - 22%;

в образовательных организациях со штатной численностью от 25 до 49 единиц - 17%;».

1. В пункте 6.1 раздела VI слова «единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам» заменить словами «единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам».
2. Пункт 6.4. раздела VI изложить в следующей редакции:

«Единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам не обусловлена квалификацией работников, сложностью, качеством, количеством и условиями выполнения работы (не связана с выполнением работником трудовых обязанностей), осуществляется в организации фиксированной суммой в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам производится в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.».