



**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
муниципальное образование
городской округ город Пыть-Ях
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 17.12.2020

№ 552-па

Об утверждении положения
об установлении системы
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
организаций муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре
и искусству

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», повышения престижности и привлекательности работы в муниципальных образовательных организациях муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственных отделу по культуре и искусству, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы, с учетом протокола заседания рабочей группы по рассмотрению проектов муниципальных нормативных правовых актов, призванных регулировать отношения в сфере труда, при трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений в муниципальном образовании городской округ город Пыть-Ях от 11.09.2020 № 6:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственных отделу по культуре и искусству (приложение).

2. Директору муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» Гладковой М.П. привести в соответствие положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня опубликования настоящего постановления.

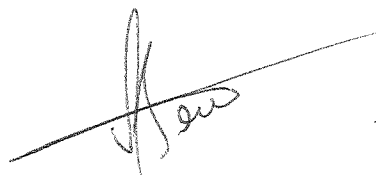
3. Отделу по внутренней политике, связям с общественными организациями и СМИ управления по внутренней политике (О.В. Кулиш) опубликовать постановление в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник».

4. Отделу по информационным ресурсам (А.А. Мерзляков) разместить постановление на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2020.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города (направление деятельности – социальная сфера).

И.о.главы города Пыть-Яха



А.Ф.Золотухин

Приложение
к постановлению администрации
города Пыть-Яха
от 17.12.2020 № 552-па

Положение об установлении системы оплаты труда работников
муниципальных образовательных организаций муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственного отделу по культуре и искусству
(далее – организации)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации;
- заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в том же значении, что и в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

1.5. Руководитель организации несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников организации в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Система оплаты труда работников организаций устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.7. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 6 605 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.8. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим Положением.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и
руководителей структурных подразделений организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	директор
2.	Заместители руководителя	заместитель директора
3.	Руководители структурных подразделений	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического)

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

- для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Перечень должностей педагогических работников,
специалистов, деятельность которых не связана с образовательной
деятельностью

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); преподаватель, старший преподаватель
2.	Работники организации, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37; должности, утвержденные профессиональными стандартами, должности, утвержденные приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп»

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих указан в таблице 3 настоящего Положения.

Перечень должностей служащих

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	секретарь учебной части, дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму; иные должности, входящие в перечень должностей

		<p>служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;</p> <p>должности, утвержденные профессиональными стандартами</p>
--	--	---

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам организации в размере:

2500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера

установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18
Основное общее образование	1,10

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Работа педагогического работника в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) по дисциплинам в соответствии с учебным планом (коэффициент применяется по факту)	0,05

<p>нагрузки).</p> <p>2. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).</p> <p>3. Проверка тетрадей для преподавателей сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, истории хореографического искусства, истории театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки).</p> <p>4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями, предметно-цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	
<p>5. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы (коэффициент применяется на ставку работы)</p>	0,10
<p>6. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья</p>	0,10

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.10. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория: высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

№ п/п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ,

		СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
1	2	3
1.	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,40
1.2.	почетные звания:	
1.3.	«Народный...»	0,40
1.4.	«Заслуженный...»	0,30
1.5.	«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
1.6.	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05
1.7.	в сфере культуры почетные звания:	
1.8.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
1.9.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
2.	Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
2.1.	медали, знаки	0,40
2.2.	почетные звания	0,25
2.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.4.	почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
2.5.	благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
3.	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
3.1.	Золотой знак отличия	0,25
3.2.	медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20
3.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...»	0,15
3.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
3.5.	благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ город Пыть-Ях к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются распоряжением администрации города.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается распоряжением администрации города.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.14. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.16. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.17. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.18. Применение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при условии роста потребительских цен на товары и услуги в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть-Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» (далее - решение Думы города № 635).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором	работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни). В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

			Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4% к должностному окладу или тарифной ставке	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	полуторный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере	осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя организации по согласованию сторон
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7 к начисленной заработной плате	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Пыть – Яха от 17.02.2006 № 635 «О гарантиях, компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в
7.	Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним	до 50 % к начисленной заработной плате	компенсациях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в

	местностях		организациях, финансируемых из городского бюджета»
--	------------	--	--

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работ;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности организации и показателям оценки эффективности деятельности работника организации.

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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 должностного оклада или тарифной ставки работника.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

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 учреждения и отдельных категорий работников.

4.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается всем работникам и руководителю в размере, указанном в таблице 13 настоящего Положения. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет для:

- должностей руководителей, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

- должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка за периоды до 1 января 2020 года и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в установленном законодательством порядке, а также иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующей организации.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам локальным нормативным актом организации.

4.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется в сроки и размерах, установленных локальным нормативным актом организации, на основании приказа руководителя организации (в отношении руководителя – на основании распоряжения администрации города), с учетом решения соответствующей комиссии.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

- 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.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по результатам работы за квартал устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

4.7. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается созданной в организации постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.7.1. При установлении выплаты стимулирующего характера

учитывается, что максимально возможный размер такой выплаты, при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника организации не должен превышать размера, установленного в таблице 13 настоящего Положения.

4.8. Размер стимулирующих выплат, за исключением выплаты за выслугу лет, снижается при наличии показателей, установленных в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Примерный перечень показателей,
за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов (за каждый факт нарушения)	до 10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения)	до 10%
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения)	до 20%
5.	Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт)	до 10%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам (за каждый факт нарушения)	до 10%

9.	Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения)	до 10%
----	---	--------

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются к (окладу) должностному окладу работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета муниципального образования, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.10. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень, размеры и условия осуществления
стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	0-50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа	ежемесячно

			<p>организации среди населения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - выполнение работником организации важных работ, не определенных трудовым договором 	
		в абсолютном размере	устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	0 - 100% от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки	устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности работников	ежемесячно
3.	Выплата за выслугу лет	15%	свыше 20 лет	ежемесячно
		12%	от 10 до 20 лет	
		8%	от 5 до 10 лет	

		5%	от 3 до 5 лет	
		2%	от 1 года до 3 лет	
4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-100% месячного фонда оплаты труда	премирование устанавливается в соответствии с пунктами 4.6. – 4.8. настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени	ежеквартально

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации города и указываются в трудовом договоре.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Руководителю организации устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 года № 761н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю организации при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в пункте 2.9 настоящего Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в таблице 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Размер коэффициента профессиональной компетентности

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента профессиональной компетентности
1	2
<p>Профессиональная компетентность определяется при получении в соответствующем периоде дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики:</p> <p>в целях углубленного изучения актуальных проблем в объеме свыше 100 часов</p> <p>по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов</p>	<p>0,35</p> <p>0,20</p>

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем организации не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, исходя из полученных знаний, подтверждается в процессе аттестации руководителя организации на соответствие занимаемой должности в установленном порядке.

Иным руководящим работникам организации может устанавливаться коэффициент профессиональной компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по занимаемой должности, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

5.4. Заработная плата руководителя организации, его заместителей руководителя устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы

руководителя организации, его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, представленных в таблице 15 настоящего Положения. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

Таблица 15

Тип организации	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя/работник)
образовательные организации	1:5	1:4

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя организации, его заместителей) формируется и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.6. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя, содержащимися в приложении к настоящему Положению (в пределах

максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

5.7. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

5.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается при достижении целевых показателей эффективности работы и критерий оценки эффективности и результативности в соответствии с приложением № 3 к Порядку установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственных отделу по культуре и искусству.

5.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, 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 организации, причинения ущерба муниципальному образованию, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам

контрольных мероприятий исполнительного органа власти муниципального образования и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение настоящего Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Настоящим Положением предусмотрены иные выплаты:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты следует учитывать, что молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения

диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам организаций один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников организации, включая руководителя.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии с пунктом 7.1. настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в году.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- почасовая оплата труда.

6.6. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;
- за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда организации.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением

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

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях, указаны в таблице 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в организации

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников (натурщиков), привлекаемых к проведению учебных занятий	натурщик (одетая фигура) - 0,04 натурщик (обнаженная фигура) - 0,05		

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов), фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат,

предусмотренных настоящим Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную базу для начисления страховых взносов).

Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджетов автономного округа, муниципального образования, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и надбавок и доплат;
- 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.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда организации. Перечень должностей, относимых к

административно-управленческому и вспомогательному персоналу организации, устанавливается локальным актом организации с участием представительного органа работников.

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения.

8.2. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

Приложение
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Порядок установления стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций муниципального
образования городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству
(далее – Порядок)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях создания единого механизма определения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций с учетом эффективности их деятельности и результатов учреждения.

1.2. Данный Порядок определяет механизм установления стимулирующих выплат.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций устанавливает комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется положением согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

Состав Комиссии формируется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Порядку.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на стимулирование руководителя образовательной организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств

бюджета муниципального образования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления и расчета стимулирующих выплат руководителям образовательных организациях за счет средств бюджета муниципального образования

2.1. Объем средств стимулирующих выплат руководителю образовательной организации рассчитывается согласно тарификации образовательной организации на очередной учебный год и утверждается распоряжением администрации города.

2.2. Максимальный объем средств, ежемесячно направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Объем средств, предусматриваемых для стимулирования руководителей образовательных организаций, не может превышать расчетного объема, исчисленного исходя из максимального объема средств, ежемесячно направляемых на стимулирование руководителей умноженного на 12.

2.3. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается распоряжением администрации города по решению Комиссии.

2.4. К стимулирующей выплате относится:

– премиальная выплата по итогам работы за квартал в соответствии в соответствии с п. 4.6 настоящего Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций

муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственного отделу по культуре и искусству.

2.5. Установление премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения осуществляется по результатам проведения оценки эффективности профессиональной деятельности руководителя за предыдущий квартал.

2.6. Выплата устанавливается ежеквартально в месяце, следующем за отчетным кварталом и осуществляется за фактически отработанное время.

Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета использования рабочего времени.

2.7. Оценка эффективности профессиональной деятельности руководителя определяется с учетом эффективности работы организации, персонального вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителей согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

2.8. Руководители образовательных организаций самостоятельно до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляют материалы об эффективности профессиональной деятельности на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителей, определенных приложением № 3 к настоящему Порядку, по форме согласно приложению № 4 к настоящему Порядку.

Руководители несут персональную ответственность за достоверность и полноту предоставляемых данных.

2.9. Перевод баллов по критериям в процент стимулирующих выплат определяется по шкале перевода согласно приложению № 5 к настоящему Порядку.

2.10. Отдел по культуре и искусству до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом инициирует рассмотрение документов на заседании Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.

2.11. Распоряжение администрации города издается на основании протокола и является основанием для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

По окончании текущего квартала проводится оценка эффективности деятельности руководителя в соответствии с пунктами 2.5-2.11 настоящего Порядка, далее – по срокам, определенным для проведения оценки эффективности деятельности руководителей.

2.13. В случае применения в установленном порядке к руководителю образовательной организации дисциплинарного взыскания, стимулирующая выплата не выплачивается в месяце, в котором получено взыскание.

В случае выявления фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, стимулирующая выплата снижается на 50% в текущем месяце.

В случае наличия у руководителя образовательной организации фактов грубого нарушения трудового законодательства (прогул, появление на работе в нетрезвом виде), нарушения профессиональной этики (грубое, хамское обращение с посетителями, коллегами, подтвержденное соответствующим образом), меры поощрения к нему в календарном месяце не применяются.

Основанием для приостановления (снижения) стимулирующей выплаты является распоряжение администрации города о применении мер дисциплинарного взыскания.

3. Заключительные положения

3.1. Дополнения, изменения к настоящему Порядку вносятся в установленном законом порядке.

Приложение №1
к Порядку установления
стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Положение

о комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям
образовательных организаций муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) о комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственных отделу по культуре и искусству, (далее – Комиссия), разработано в целях обеспечения объективного рассмотрения и установления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (далее – руководители).

1.2. Положение определяет порядок работы Комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям.

1.3. Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами.

1.5. Состав Комиссии:

- председатель
- заместитель председателя
- секретарь

- члены.

1.6. Председатель Комиссии:

- проводит заседания Комиссии
- распределяет обязанности между членами Комиссии
- вносит изменения в состав Комиссии (при необходимости)
- подписывает протокол решения Комиссии
- несет ответственность за работу Комиссии, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

1.7. Секретарь Комиссии:

- осуществляет прием документов, ведет их регистрацию
- при необходимости запрашивает информацию у руководителей образовательных организаций для исполнения возложенных на Комиссию функций
- готовит материалы для заседания Комиссии, своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии
- ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов, ведет иную документацию Комиссии
- несет ответственность за оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

1.8. Члены Комиссии:

- участвуют в заседании Комиссии
- рассматривают и анализируют предоставленные документы, в случае необходимости заслушивают отчеты руководителей
- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, в случае несогласия с решением Комиссии, выражает свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии.

1.9. Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее половины членов Комиссии. Решения на заседаниях Комиссии принимаются путем открытого голосования простым большинством голосов от общего

числа присутствующих на заседании. При равном количестве голосов голос председательствующего является решающим.

2. Порядок работы Комиссии

2.1. Комиссия рассматривает вопросы по установлению премиальной выплаты по итогам работы за квартал.

2.2. Заседания Комиссии проводятся один раз в квартал не позднее 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

2.3. Решение Комиссии оформляется протоколом в течение 3 (трех) рабочих дней и утверждается председателем Комиссии. На основании протокола в течение 5 (пяти) рабочих дней издается распоряжение администрации города об установлении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций. Копия распоряжения направляется в учреждение, осуществляющее бухгалтерское и комплексное обслуживание муниципальных учреждений города Пыть-Яха, и руководителям (исполняющим обязанности руководителя) образовательных организаций для ознакомления в течение 3 (трех) рабочих дней.

3. Заключительные положения

3.1. В случае несогласия с решением Комиссии руководитель образовательной организации в течении 3 (трех) рабочих дней с момента ознакомления направляет заявление о пересмотре размера стимулирующей выплаты с документальным обоснованием.

3.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

Приложение № 2
к Порядку установления
стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Состав комиссии

по установлению стимулирующих выплат руководителям
образовательных организаций муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях, подведомственных отделу
по культуре и искусству

первый заместитель главы города,
председатель комиссии

заместитель главы города (направление
деятельности – социальная сфера), заместитель
председателя комиссии

главный специалист отдела по культуре и
искусству, секретарь комиссии

Члены комиссии

заместитель главы города – председатель
комитета по финансам

начальник отдела по культуре и искусству

председатель городской профсоюзной
организации работников учреждений
образования (по согласованию)

Приложение № 3
к Порядку установления
стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей для установления премиальной выплаты по итогам
работы за квартал образовательных организаций муниципального
образования городской округ город Пыть-Ях, подведомственных
отделу по культуре и искусству

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в баллах	Ответственное подразделение
Финансово-хозяйственная деятельность				
1	Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (%)	95% и более	10	Отдел по культуре и искусству
		Менее 95%	0	
2	Освоение средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (от финансирования)	95% и более	6	Отдел по культуре и искусству
		Менее 95%	0	
3	Своевременность и качество предоставления и размещения отчетности, сведений, информации по деятельности организации	В установленные сроки	6	Отдел по культуре и искусству
		С нарушением сроков	0	
Развитие кадрового потенциала				
1	Отсутствие педагогических работников, не прошедших аттестацию на заявленную категорию или на соответствие занимаемой должности	Отсутствие	6	Отдел по культуре и искусству
		Наличие	0	
2	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие	Отсутствие жалоб	6	Отдел по культуре и искусству

	обоснованных жалоб и обращений со стороны работников коллектива, родителей и обучающихся)	Наличие жалоб	0	
3	Участие педагогических и руководящих работников в профессиональных конкурсах (за каждое призовое место)	Всероссийский конкурс	6	Отдел по культуре и искусству
		Региональный конкурс	4	
		Муниципальный конкурс	2	
Обеспечение безопасности образовательного процесса				
1	Обеспечение безопасности образовательного процесса (отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения)	Менее 5%	6	Отдел по культуре и искусству
		Более 5%	-6	
2	Отсутствие не устранённых предписаний надзорных органов в области комплексной безопасности в отчетном периоде (Роспотребнадзор, Госпожнадзор, Росгвардия) (за исключением предписаний капитального характера)	Отсутствие	6	Отдел по культуре и искусству
		Наличие	0	
Обеспечение доступности дополнительного образования				
1	Реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных программ	3 и более программ	6	Отдел по культуре и искусству
		Менее 3-х	0	
2	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам	10 и более детей	6	Отдел по культуре и искусству
		От 5 до 10 детей	4	
		До 5 детей	0	
3	Расширение возможностей для получения качественного дополнительного образования (дополнительные программы на платной основе для детей и взрослых)	Наличие	6	Отдел по культуре и искусству
		Отсутствие	0	
Сохранение контингента и освоение образовательных программ				
4	Наличие обучающихся-победителей и призеров	Всероссийский уровень	6	Отдел по культуре и искусству

	олимпиад, конкурсов, фестивалей, акций, марафонов, прочее	Региональный уровень	4	
		Муниципальный уровень	2	
		Отсутствие	0	
Организация участия обучающихся города в городских массовых мероприятиях				
1	Организация и проведение городских массовых мероприятий с обучающимися и педагогическими работниками	Наличие	6	Отдел по культуре и искусству
		Отсутствие	0	
Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования				
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства Российской Федерации в сфере образования (отсутствие неустраненных предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Отсутствие	6	Отдел по культуре и искусству
		Наличие	0	
Информационная открытость				
1	Наличие действующего, систематически обновляемого сайта образовательной организации (обеспечение актуальной информации, размещаемой на официальном сайте образовательной организации, федеральных и региональных информационных порталах в соответствии с действующим законодательством)	Наличие	6	Отдел по культуре и искусству
		Отсутствие	0	
2	Формирование позитивного имиджа образовательной организации	Наличие	6	Отдел по культуре и искусству
		Отсутствие	0	

Приложение № 4
к Порядку установления
стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Структура пояснительной записки к критериям и показателям оценки
качества деятельности руководителей образовательных организаций
муниципального образования городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

(полное наименование образовательной организации)

за _____ 202_ года

1. По направлению 1.
2. По направлению 2.
3. По направлению 3 и т.д.

(по каждому направлению указывается обоснование показателей; при снижении или увеличении показателей по сравнению с предыдущим периодом также указываются причины снижения или увеличения).

4. Вывод руководителя образовательной организации о деятельности организации за отчетный период.
5. Основные направления деятельности руководителя на плановый период.

Руководитель
образовательной организации _____

(Ф.И.О.)

_____ (подпись)

Приложение № 5
к Порядку установления
стимулирующих выплат
руководителям образовательных организаций
муниципального образования
городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Шкала перевода баллов стимулирующих выплат
для руководителей образовательных организаций муниципального
образования городской округ город Пыть-Ях,
подведомственных отделу по культуре и искусству

Для установления премиальной выплаты по итогам работы за предыдущий квартал	
Баллы	Процент стимулирующих выплат
80-100	100
60-79	80
40-59	60
20-39	40
6-19	20
Менее 6	0