**Проект**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ - ЮГРА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменений в решение

Думы Ханты-Мансийского района

от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении

Положений об установлении систем

оплаты труда работников муниципальных

образовательных организаций

Ханты-Мансийского района,

подведомственных комитету по

образованию администрации

Ханты-Мансийского района»

В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района, в том числе приведения муниципального правового акта в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, руководствуясь пунктом 13 части 1 статьи 18, частью 1 статьи 31 Устава Ханты-Мансийского района,

Дума Ханты-Мансийского района

**РЕШИЛА:**

1. Внести в решение Думы Ханты-Мансийского района от 13.12.2017 № 224 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского района, подведомственных комитету по образованию администрации Ханты-Мансийского района» (далее – Решение) следующие изменения:

1.1. В приложении 1 к Решению:

1.1.1. Часть 9 статьи 1 изложить в следующей редакции:

«9. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе ‑ Югре может устанавливаться размер минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.».

1.1.2. Статью 4 изложить в следующей редакции:

«Статья 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

1. В целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, в том числе их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

2. Стимулирующие выплаты, указанные в части 1 настоящей статьи, производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, выполнением плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности по итогам работы за месяц, в котором работник достиг таких показателей.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

4. Выплата за качество выполняемых работ характеризуется качественным результатом определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности по итогам работы за месяц, в котором работник достиг таких показателей.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) характеризуется успешным выполнением особо важных и сложных заданий, выполнением непредвиденных работ; степенью сложности выполняемого задания, эффективностью полученных результатов, личным вкладом работника и проявлением инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется единовременно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах, выплачивается не более одного раза в календарном году на одного работника организации в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организациями в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

6. 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 со статьей 7 настоящего Положения.

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

В период работы для расчета премиальных выплат включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

В период фактически отработанного времени, за который начисляются и выплачиваются премиальные выплаты, не включаются периоды: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных статьями 173 ‑ 176 Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные или нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный квартал, год, а также проработавшим неполный календарный квартал, год по следующим причинам:

в случае трудоустройства в текущем календарном квартале, году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6, 7, 8 и 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

При переводе работника на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада (тарифной ставки) в течение календарного квартала, года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за квартал, год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки).

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет: за квартал ‑ не более 1 месячного фонда оплаты труда работника, за год ‑ не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника.

Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год осуществляется пропорционально отработанному времени по основному месту работы и основной занимаемой должности (тарифной ставке) за норму часов за ставку заработной платы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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.

Критерии и показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящей статьи.

Таблица 1

Критерии и показатели, в соответствии с которыми производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатель | Вид премии | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы организации, муниципальных правовых актов органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, иных учреждений (предприятий), руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 10% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| 4. | Применение в текущем квартале, году в отношении работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), снятого на момент издания приказа о выплате соответствующей премии | При объявлении дисциплинарного взыскания в виде замечания | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| При объявлении дисциплинарного взыскания в виде выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 10% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 15% |
| 5. | Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника на момент издания приказа о выплате соответствующей премии | Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 15% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 25% |
| Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 30% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 50% |
| 6. | Применение в текущем квартале, году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора | Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 100% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 100% |

7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций, в целях установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3–5 настоящей статьи, устанавливаются локальными нормативными актами организаций по предварительному согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Перечень критериев должен позволять объективно оценить результативность и качество работы каждого работника или эффективность работ по каждой профессиональной квалификационной группе должностей, в том числе достижение коллективных результатов труда.

Формирование критериев должно осуществляться с учетом уставных целей и задач организации, планов и заданий, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Для оценки эффективности деятельности и качества выполненной работы работником, используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности организации и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет; наличие/отсутствие).

8. Оценка эффективности деятельности различных категорий работников, включая решение об установлении стимулирующих выплат, принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

9. В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3 – 5 настоящей статьи, комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района утверждает методические рекомендации, предусматривающие единый принцип установления таких выплат, и которые обязательны к применению всеми организациями.

10. Размеры, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящей статьи.

Таблица 2

Размеры, условия, периодичность и источник осуществления

стимулирующих выплат работникам организации,

за исключением руководителя организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование стимулирующей выплаты | Категория получателей стимулирующей выплаты | Размер стимулирующей выплаты  | Условия осуществления стимулирующей выплаты  | Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник |
| 1.  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы  | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник | 0% ‑ 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности |
| Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда |
| 2.  | Выплата за качество выполняемых работ  | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник | 0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда |
| Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий | Ежемесячно, за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности |
| 3.  | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий | В абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | 1 раз в календарный год, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 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 |

»;

1.1.3. В статье 5:

1) часть 5 изложить в следующей редакции:

«5. Виды, размер, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района. При этом размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается в пределах максимального объема средств, направляемого на его стимулирование.»;

2) часть 6 изложить в следующей редакции:

«6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется при условии достижения им целевых показателей эффективности его работы, личном вкладе в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы руководителя и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Целевые показатели эффективности работы руководителя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.»;

3) часть 8 признать утратившей силу;

4) часть 9 изложить в следующей редакции:

«9. Перечень, размеры, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с частью 9 статьи 4 настоящего Положения.».

1.1.4. Статью 8 дополнить частью 3 следующего содержания:

«3. Руководитель организации при издании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников организации, в том числе вносящих изменения в такие акты, обязан направлять их копии в пятидневный срок, со дня их издания, заверенные надлежащим образом, в комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского в целях осуществления последним контроля за соответствием их положений требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.».

1.2. В приложении 2 к Решению:

1.2.1. Часть 9 статьи 1 изложить в следующей редакции:

«9. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе ‑ Югре может устанавливаться размер минимальной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.».

1.2.2. Статью 4 изложить в следующей редакции:

«Статья 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

1. В целях стимулирования работников организации к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу, в том числе их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, им выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за особые достижения при выполнении услуг (работ);

премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

2. Стимулирующие выплаты, указанные в части 1 настоящей статьи, производятся пропорционально отработанному времени в соответствии с табелем учета рабочего времени, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах бюджетных ассигнований в соответствии с бюджетной сметой.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда, выполнением плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности по итогам работы за месяц, в котором работник достиг таких показателей.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

4. Выплата за качество выполняемых работ характеризуется качественным результатом определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности по итогам работы за месяц, в котором работник достиг таких показателей.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) характеризуется успешным выполнением особо важных и сложных заданий, выполнением непредвиденных работ; степенью сложности выполняемого задания, эффективностью полученных результатов, личным вкладом работника и проявлением инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется единовременно, при условии достижения работником установленных показателей эффективности деятельности.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах, выплачивается не более одного раза в календарном году на одного работника организации в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организациями в соответствии со статьей 7 настоящего Положения.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

6. 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 со статьей 7 настоящего Положения.

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

В период работы для расчета премиальных выплат включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, служебной командировке, дни отдыха, предоставленные за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

В период фактически отработанного времени, за который начисляются и выплачиваются премиальные выплаты, не включаются периоды: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных статьями 173 ‑ 176 Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные или нерабочие праздничные дни, дополнительные дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов.

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе полный календарный квартал, год, а также проработавшим неполный календарный квартал, год по следующим причинам:

в случае трудоустройства в текущем календарном квартале, году;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением пунктов 4 и 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

в связи с прекращением трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6, 7, 8 и 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

При переводе работника на иную должность и (или) изменении установленного должностного оклада (тарифной ставки) в течение календарного квартала, года, за который производится начисление премии, расчет премии по результатам работы за квартал, год производится отдельно по периодам фактически занимаемых должностей и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки), результаты расчетов суммируются. Норма рабочего времени применяется отдельно для каждого периода по фактически занимаемой должности и (или) фактически установленного должностного оклада (тарифной ставки).

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет: за квартал ‑ не более 1 месячного фонда оплаты труда работника, за год ‑ не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника.

Состав месячного фонда оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год определяется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) и установленных ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Начисление премиальных выплат по итогам работы за квартал, год осуществляется пропорционально отработанному времени по основному месту работы и основной занимаемой должности (тарифной ставке) за норму часов за ставку заработной платы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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.

Критерии и показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящей статьи.

Таблица 1

Критерии и показатели, в соответствии с которыми производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатель | Вид премии | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;несоблюдение трудовой дисциплины; неквалифицированная подготовка документов | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы организации, муниципальных правовых актов органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, иных учреждений (предприятий), руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 10% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | Наличие объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, руководителя организации или непосредственного руководителя | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| 4. | Применение в текущем квартале, году в отношении работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор), снятого на момент издания приказа о выплате соответствующей премии | При объявлении дисциплинарного взыскания в виде замечания | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 5% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 10% |
| При объявлении дисциплинарного взыскания в виде выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 10% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 15% |
| 5. | Действующее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) в отношении работника на момент издания приказа о выплате соответствующей премии | Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 15% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 25% |
| Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 30% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 50% |
| 6. | Применение в текущем квартале, году к работнику двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора | Наличие двух и более дисциплинарных взысканий в виде замечания и (или) выговора | Премиальная выплата по итогам работы за квартал | 100% |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | 100% |

7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций, в целях установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3–5 настоящей статьи, устанавливаются локальными нормативными актами организаций по предварительному согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Перечень критериев должен позволять объективно оценить результативность и качество работы каждого работника или эффективность работ по каждой профессиональной квалификационной группе должностей, в том числе достижение коллективных результатов труда.

Формирование критериев должно осуществляться с учетом уставных целей и задач организации, планов и заданий, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Для оценки эффективности деятельности и качества выполненной работы работником, используются показатели, указывающие на результаты его труда, участие в повышении результатов деятельности организации, качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности организации. Инструменты оценки (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от используемых показателей анализа деятельности организации и отдельных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах и прочих единицах измерений). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет; наличие/отсутствие).

8. Оценка эффективности деятельности различных категорий работников, включая решение об установлении стимулирующих выплат, принимается с осуществлением демократических процедур, путем создания соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний, закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

9. В целях формирования единого подхода к регулированию установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3 – 5 настоящей статьи, комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского района утверждает методические рекомендации, предусматривающие единый принцип установления таких выплат, и которые обязательны к применению всеми организациями.

10. Размеры, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением руководителя организации, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящей статьи.

Таблица 2

Размеры, условия, периодичность и источник осуществления

стимулирующих выплат работникам организации,

за исключением руководителя организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование стимулирующей выплаты | Категория получателей стимулирующей выплаты | Размер стимулирующей выплаты  | Условия осуществления стимулирующей выплаты  | Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник |
| 1.  | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы  | Специалист (за исключением педагогического работника), служащий, рабочий | 0% ‑ 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда |
| 2.  | Выплата за качество выполняемых работ  | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник | 0% - 100% от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда |
| 3.  | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | Заместитель руководителя, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, педагогический работник, специалист, служащий, рабочий | В абсолютном размере, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности | 1 раз в календарном году, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 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 |

»;

1.2.3. В статье 5:

1) часть 5 изложить в следующей редакции:

«5. Виды, размер, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района. При этом размер стимулирующих выплат руководителю организации устанавливается в пределах максимального объема средств, направляемого на его стимулирование.»;

2) часть 6 изложить в следующей редакции:

«6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется при условии достижения им целевых показателей эффективности его работы, личном вкладе в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы руководителя и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом комитета по образованию администрации Ханты-Мансийского района.

Целевые показатели эффективности работы руководителя должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемых комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района.»;

3) часть 8 признать утратившей силу;

4) часть 9 изложить в следующей редакции:

«9. Перечень, размеры, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с частью 9 статьи 4 настоящего Положения.».

1.2.4. Статью 8 дополнить частью 3 следующего содержания:

«3. Руководитель организации при издании локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников организации, в том числе вносящих изменения в такие акты, обязан направлять их копии в пятидневный срок, со дня их издания, заверенные надлежащим образом, в комитет по образованию администрации Ханты-Мансийского в целях осуществления последним контроля за соответствием их положений требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.».

2. Настоящее решение вступает в силу по истечении двух месяцев после его официального опубликования (обнародования).

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель ДумыХанты-Мансийского района | Глава Ханты-Мансийского района |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ П.Н. Захаров | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.Р. Минулин |
| «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019(дата подписания) | «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019(дата подписания) |