**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ РАЙОН**

**ДУМА**

**РЕШЕНИЕ**

27.06.2019 № 483

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, 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 (далее – минимальный размер оплаты труда). В случае если региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе ‑ Югре будет установлен размер минимальной заработной платы, отличный от размера, установленного федеральным законом, то месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной таким соглашением.

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 или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономной округе – Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

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) или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, 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 зависит от степени напряженности в процессе труда, выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

4. Выплата за качество выполняемых работ зависит от качества результата определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) зависит от успешного выполнения особо важных и сложных заданий, выполнения непредвиденных услуг (работ); а также степени сложности выполняемого задания, эффективности полученных результатов, личного вклада работника и проявления инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется единовременно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией 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 в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

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.

В месячный фонд оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год включаются:

должностной оклад (тарифная ставка);

ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;

районный коэффициент;

процентная надбавка 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 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 работником возложенных на него должностных обязанностей 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 письменных 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 Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя | Наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации 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 письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации 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. | 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% |
| 5. | 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. В целях установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3–5 настоящей статьи, локальным нормативным актом организации устанавливаются критерии и показатели эффективности деятельности работников организации.

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 локальным нормативным актом 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 издает приказ, регулирующий единый принцип установления таких выплат, и который обязателен к применению всеми организациями.

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

Таблица 2

Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления

стимулирующих выплат работникам организации,

за исключением руководителя организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование стимулирующей выплаты | Категория получателей стимулирующей выплаты | Диапазон размера стимулирующей выплаты  | Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник | Условия осуществления стимулирующей выплаты |
| 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) | Ежемесячно, за счет средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности | При достижении работником установленных показателей эффективности 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) | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности |
| 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) | Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности |
| 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 | 1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда | В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации |
| 4.2 | год | 0 – 1,5 фонда оплаты труда работника | 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 закрепляются 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, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения 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, диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с частью 10 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 (далее – минимальный размер оплаты труда). В случае если региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе ‑ Югре будет установлен размер минимальной заработной платы, отличный от размера, установленного федеральным законом, то месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной таким соглашением.

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 или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономной округе – Югре, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе ‑ Югре.

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) или размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, 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 зависит от степени напряженности в процессе труда, выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

4. Выплата за качество выполняемых работ зависит от качества результата определенно выполненной работы.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется ежемесячно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Размер выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

5. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) зависит от успешного выполнения особо важных и сложных заданий, выполнения непредвиденных услуг (работ); а также степени сложности выполняемого задания, эффективности полученных результатов, личного вклада работника и проявления инициативы при выполнении заданий.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата осуществляется единовременно при условии достижения работником показателей эффективности деятельности работников организации, утвержденных локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией 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.

В месячный фонд оплаты труда для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал, год включаются:

должностной оклад (тарифная ставка);

ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы;

компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;

районный коэффициент;

процентная надбавка 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 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 работником возложенных на него должностных обязанностей 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 письменных 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 Ханты-Мансийского района, поручений, распоряжений, решений руководителя организации, непосредственного руководителя | Наличие письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации 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 письменных объективных (обоснованных) замечаний со стороны органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, органов администрации 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. | 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% |
| 5. | 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. В целях установления стимулирующих выплат, указанных в частях 3–5 настоящей статьи, локальным нормативным актом организации устанавливаются критерии и показатели эффективности деятельности работников организации.

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 локальным нормативным актом 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 издает приказ, регулирующий единый принцип установления таких выплат, и который обязателен к применению всеми организациями.

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

Таблица 2

Диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления

стимулирующих выплат работникам организации,

за исключением руководителя организации

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п  | Наименование стимулирующей выплаты | Категория получателей стимулирующей выплаты | Диапазон размера стимулирующей выплаты  | Периодичность осуществления стимулирующей выплаты и ее источник | Условия осуществления стимулирующей выплаты |
| 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) | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности |
| 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) | Ежемесячно, за счет средств фонда оплаты труда | При достижении работником установленных показателей эффективности 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) | Единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда | При достижении работником установленных показателей эффективности деятельности |
| 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. | 1 раз в квартал, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда | В соответствии с перечнем показателей и условий для премирования работников организации |
| 4.2 | год | 0 – 1,5 фонда оплаты труда работника. | 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, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения 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, диапазон размера, условия, периодичность и источник осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с частью 10 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 | ГлаваХанты-Мансийского района |
| П.Н. Захаров27.06.2019 | К.Р. Минулин27.06.2019 |
|  |  |