

# **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

# **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УРАЙ**

###### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от \_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 25.08.2017 №2471 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай»

На основании статей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Внести в постановление администрации города Урай от 25.08.2017 №2471 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай» следующие изменения:

1.1. в приложении 1:

1) в пункте 4 цифры «6050» заменить цифрами «6150»;

2) таблицу 5 пункта 16:

а) дополнить строкой 1.13 следующего содержания:

«

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.13. | Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в дошкольной образовательной организации | 0,025 |

»;

б) дополнить строкой 2.13 следующего содержания:

«

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.13. | Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организаций | 0,025 |

»;

3) таблицу 9 пункта 19 изложить в следующей редакции:

« Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления  |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | 1,05 |
| Уровень 2 | 0,85 |
| Уровень 3 | 0,35 |

»;

4) таблицу 10 пункта 20 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,023 | 1,054 | 1,074 | 1,1 | 1,125 | 1,151 | 1,177 | 1,202 | 1,228 | 1,253 |

»;

5) абзац четвертый пункта 30 изложить в следующей редакции:

«премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.»;

6) в пункте 31:

а) абзац четвертый изложить в следующей редакции:

«Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 1.1 таблицы 11 настоящего Положения.»;

б) дополнить абзацем восьмым следующего содержания:

«Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.»;

7) в пункте 32:

а) в абзаце седьмом цифры «50» заменить цифрами «100»;

б) абзац одиннадцатый изложить в следующей редакции:

«Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, указанным в подпункте 1.2 таблицы 11 настоящего Положения.»;

8) таблицу 11 пункта 33 изложить в следующей редакции:

 «Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | 0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | Ежемесячно, с даты приема на работу |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 100%(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%) | Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности | Ежемесячно |
| В абсолютном размере | За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Премиальная выплата по итогам работы  |  |  |  |
| 1.3.1. | за квартал | 0 - 1,0 фонда оплаты труда работника | За 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 | 1 раз в квартал |
| 1.3.2. | за год | 0 – 1,5 фонда оплаты труда работника | 1 раз в год |

»;

9) пункт 34 изложить в следующей редакции:

«34. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный 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.

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

В отработанное время для расчета премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год включается время фактической работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), время нахождения в служебной командировке, а также предоставляемые в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации дни отдыха.

Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

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.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

Примерный 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.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

»;

10) пункт 44 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за квартал, год в порядке и размерах, установленных пунктом 34 настоящего Положения.»;

11) пункт 48 дополнить абзацем двадцать шестым следующего содержания:

«Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.».

1.2. в приложении 2:

1) пункт 6 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Общий размер средств в организации на единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременные выплаты молодым специалистам планируется в размере 10% от годового фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации.»;

2) в пункте 7 цифры «4482» заменить цифрами «4710»;

3) таблицу 2 пункта 16 дополнить строкой 4 следующего содержания:

«

|  |  |
| --- | --- |
| 4. Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в организации дополнительного образования детей | 0,025 |

»;

4) таблицу 6 пункта 20 изложить в следующей редакции:

« Таблица 6

Размер коэффициента уровня управления

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень управления | Размер коэффициента уровня управления в муниципальных образовательных организациях |
| 1 | 2 |
| Уровень 1 | 1,06 |
| Уровень 2 | 0,86 |
| Уровень 3 | 0,36 |

»;

5) таблицу 7 пункта 22 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

муниципальной образовательной организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,025 | 1,076 | 1,127 | 1,178 | 1,281 | 1,332 | 1,384 | 1,537 | 1,639 | 1,845 |

»;

6) пункты 38, 39 изложить в следующей редакции:

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;

выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим работникам:

специалистам (за исключением педагогических работников);

служащим;

рабочим.

Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, 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 или в абсолютном размере.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно, с даты приема на работу и не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

39. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается следующим работникам:

заместителям руководителя,

главному бухгалтеру;

руководителям структурных подразделений;

педагогическим работникам.

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада. Порядок установления выплаты определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в квартал (полугодие или год) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

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

Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) и основания для изменения (уменьшения) размера выплаты за качество выполняемых работ регулируются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается всем работникам организации.»;

7) абзац девятый пункта 42 после слов «по итогам работы за» дополнить словами «квартал,»;

8) пункт 44 дополнить абзацем пятнадцатым следующего содержания:

«Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.»;

9) пункт 47 изложить в следующей редакции:

«47. Единовременное премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Единовременное премирование по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Единовременное премирование по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление единовременного премирования по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

 В отработанное время для расчета единовременного премирования по итогам работы за квартал, год включается время фактической работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), время нахождения в служебной командировке, а также предоставляемые в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации дни отдыха.

Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Единовременное премирование 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.

Единовременное премирование по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники муниципальной образовательной организации, вновь принятые на работу, уволившиеся с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на единовременное премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

Примерный 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.

Показатели, за которые производится снижение размера единовременного премирования по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Показатели, за которые производится снижение размера единовременного премирования по итогам работы за квартал, год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

».

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций города Урай произвести организационные мероприятия в связи с изменением условий оплаты труда работников согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

3. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.П.Новоселову.

Глава города Урай А.В. Иванов