ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 №\_\_\_\_\_

О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 09.04.2019 №249 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 08.07.2020 №593, 11.12.2020 №1059, 04.10.2021 №810, от 31.05.2022 №349, 29.07.2022 №521, 16.09.2022 №663, 19.10.2023 №903, 16.11.2023 №982, 13.12.2023 №1090)

В соответствии со [статьями 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=657&field=134&date=21.11.2023), [144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=693&field=134&date=21.11.2023), [145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=2226&field=134&date=21.11.2023) Трудового кодекса Российской Федерации, статьей [53](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=461117&dst=567&field=134&date=21.11.2023) Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации города от 09.04.2019 №249 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 08.07.2020 №593, 11.12.2020 №1059, 04.10.2021 №810, 31.05.2022 №349, 29.07.2022 №521, 16.09.2022 №663, 19.10.2023 №903, 16.11.2023 №982, 13.12.2023 №1090) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Департаменту общественных коммуникаций и молодежной политики администрации города (Мыльников В.А.) обеспечить официальное опубликование постановления.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава города Д.А. Кощенко

 Приложение к постановлению

 администрации города

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_

**Изменения,**

**которые вносятся в приложение**

**к постановлению администрации города от 09.04.2019 №249**

**"Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников**

**муниципальных учреждений дополнительного образования**

**(музыкальная школа, школы искусств),**

**подведомственных департаменту по социальной политике**

**администрации города"**

**(с изменениями от 08.07.2020 №593, 11.12.2020 №1059, 04.10.2021 №810, 31.05.2022 №349, 29.07.2022 №521, 16.09.2022 №663, 19.10.2023 №903, 16.11.2023 №982, 13.12.2023 №1090)**

1. Пункт 1.5 раздела I изложить в новой редакции:

"Размер заработной платы работника при условии полного выполнения работником нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени 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.

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349&date=01.02.2024), предусматривается доплата до уровня [минимального размера оплаты труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349&date=01.02.2024).

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 учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292722&dst=100240&field=134&date=01.02.2024) настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта иные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего положения, премиальные выплаты по итогам работы за год и по итогам выполнения особо важных и срочных заданий не учитываются. ".

2. Таблицу 2 пункта 2.2 раздела II изложить в следующей редакции:

"Таблица 2

**Размеры должностных окладов работников учреждения,**

**занимающих должности работников образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Наименование должности** | **Размер** **должностного оклада****(руб.)** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников** **учебно-вспомогательного персонала первого уровня** |
| 1 квалификационный уровень | секретарь учебной части | 11 922 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей** **педагогических работников** |
| 2 квалификационный уровень | концертмейстер | 8 970 |
| 3 квалификационный уровень | методист, педагог-психолог  | 9 390 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель, старший методист | 9 430 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей** **структурных подразделений учреждения** |
| 1 квалификационный уровень | заведующий отделением | 16 573 |

".

3. Раздел IV:

3.1. Подпункт 4.6.3 пункта 4.6 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда.

Премиальная выплата по итогам работы за год определяется как процент к должностному окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за год не ограничена.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году.

В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.".

3.2 Дополнить пунктом 4.8 следующего содержания:

"Снижение (лишение) выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) работникам учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20 процентов.";

4. В разделе V:

4.1. Подпункт 5.8.6 пункта 5.8 изложить в новой редакции:

"Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в период ее действия снижается руководителю учреждения в месяце установления факта нарушения по следующим основаниям:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 30%;

- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за которые предусмотрена административная ответственность - 30%;

- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за исключением нарушений, за которые предусмотрена административная ответственность - 10%;

- нарушения, связанные с неправомерным, необоснованным и (или) неэффективным использованием бюджетных средств - 20%;

- нарушение установленных сроков сдачи отчетности, представления информации по запросу учредителя - 10%;

- недостоверность отчетов, информации по запросу учредителя - 20%;

- невыполнение протокольных поручений - 10%.

Решение о снижении установленной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения принимается главой города на основании ходатайства учредителя. Решение о снижении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется правовым актом главы города.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется приказом учредителя.

Параметры, критерии и конкретный размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

Снижение размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20 процентов. ".

4.2 Абзац 9 пункта 5.9 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется как процент к должностному окладу. ".

4.3 Абзац 10 пункта 5.9 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.".

5. В разделе VII:

5.1 Абзац 3 пункта 7.1 изложить в новой редакции:

"Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фондов окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом [1.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292722&date=01.02.2024&dst=101581&field=134) настоящего Положения.".

5.2 Абзац 1 пункта 7.2 изложить в новой редакции:

"При формировании учреждением годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается не более 60% от суммы должностных окладов, повышающих коэффициентов и надбавок к нему, и компенсационных выплат. ".