ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 №\_\_\_\_\_

О внесении изменений в постановление администрации города от 25.10.2017 №1572 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования"

 В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации в целях совершенствования системы оплаты труда:

1. Внести изменения в постановление администрации города от 25.10.2017 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения города Нижневартовска "Центр развития образования" согласно приложению.

2. Управлению по взаимодействию со средствами массовой информации администрации города (С.В. Селиванова) обеспечить официальное опубликование постановления.

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

Глава города В.В. Тихонов

Приложение к постановлению

администрации города

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

**Изменения,**

**которые вносятся в постановление администрации города**

**от 25.10.2017 "Об установлении системы оплаты труда работников**

**муниципального автономного учреждения города Нижневартовска**

**"Центр развития образования"**

1. Раздел VI изложить в новой редакции:

"

**VI. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работников организации, критерии их установления**

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке результатов работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

6.2. 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.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года. Конкретный размер выплаты определяется в процентах от должностного оклада или оклада работника.

6.3. За качество выполняемых работ в организации устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки результатов деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты руководителю организации устанавливается приказом директора департамента образования администрации города, работникам организации - приказом руководителя организации.

6.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [приложением 5](#sub_1500) к Положению.

6.5. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам за фактически отработанное время в календарном году, в том числе и работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, призыв на военную службу, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на службу в государственный орган или орган местного самоуправления, в соответствии с медицинским заключением, необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);

- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора).

В отработанное время для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Порядок и условия выплат премий по итогам работы за год предусматриваются локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

При определении размера премии по итогам работы за год применяется единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Премия по итогам работы за год руководителю устанавливается приказом директора департамента образования.

Премия по итогам работы за год выплачивается в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.".

1. Раздел VII изложить в новой редакции:

"

**VII. Порядок и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат руководителя организации, критерии их установления**

7.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю организации в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом V настоящего Положения.

7.2. Установление выплаты стимулирующего характера за качество деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя организации за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации и руководителя организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации приведены в [приложении](#sub_1700) 6 к настоящему Положению. Качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов оцениваются на основании отчетов организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма баллов за эффективность деятельности руководителя организации по итогам года не должна превышать 100 баллов.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации, вновь назначенному на должность, устанавливается в период первых двух лет работы, исходя из количества набранных баллов, но не менее 50 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителя организации осуществляется ежегодно в I квартале текущего года в срок до 31 марта комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, подведомственных департаменту образования.

Состав комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, а также порядок работы комиссии утверждаются приказом директора департамента образования.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителя организации оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций, форма которого утверждается приказом директора департамента образования.

Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, составляет 13% от общего объема средств стимулирующего характера.

7.3. Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом руководителя организации.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- не достижение показателей выполнения муниципального задания;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба муниципальному образованию город Нижневартовск, выявленных нарушений в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение настоящего Положения.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат руководителю организации определяются комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и утверждаются приказом директора департамента образования.

Руководить организации, которому снижен размер стимулирующих выплат, должен быть ознакомлен с соответствующим приказом директора департамента образования под роспись и имеет право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.".

1. Дополнить Разделом VIII:

"

**VIII. Иные выплаты**

8.1. К иным выплатам относятся:

- единовременное премирование;

- единовременное премирование к юбилейным датам работника;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата молодым специалистам.

8.2. Единовременные премии работникам производятся:

- к юбилейным датам (за исключением юбилейных дат в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет) и праздничным дням:

к 23 февраля - Дню защитника Отечества;

к 8 марта - Международному женскому дню;

к 9 марта - Дню города;

к 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности организации.

Единовременные премии выплачиваются в пределах обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда и средств организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Единовременные премии выплачиваются работникам в размере, не превышающем месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Порядок и условия выплат единовременных премий предусматриваются локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

Выплата единовременной премии производится:

- руководителю организации на основании приказа департамента образования администрации города;

- работникам организации на основании приказа руководителя организации.

8.3. Единовременное премирование к юбилейным датам работника.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере не более 10 тысяч рублей в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейным датам, засчитываются в том числе периоды работы в организациях с подразделениями образования, здравоохранения, культуры и спорта, социальной защиты населения до ликвидации, смены собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) или реорганизации их в форму муниципального учреждения, в том числе до образования города Нижневартовска путем присвоения статуса города селу Нижневартовское, при условии, что работник имеет данный трудовой стаж в одной из перечисленных сфер деятельности.

8.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата).

8.4.1. Работникам организации один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата в размере не ниже 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности).

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на единовременную выплату, устанавливается коллективным договором, локальным актом организации, единым для всех работников.

8.4.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

8.4.3. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя организации о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

8.4.5. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

8.4.6. Единовременная выплата не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение единовременной выплаты подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации единовременная выплата производится один раз в текущем календарном году.

8.4.7. Размеры иных выплат руководителю организации устанавливаются в порядке, предусмотренном в данном разделе настоящего положения.

8.5. Единовременная выплата молодым специалистам.

8.5.1. Работникам организации, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в течение месяца после поступления на работу и является обязательной к выплате со стороны руководителя организации, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения. Стаж работы для молодых специалистов исчисляется с даты поступления на работу, для работников, находившихся в трудовых отношениях с организацией до окончания учебного заведения, - с даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

8.5.2. Молодыми специалистами считаются граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, прошедшие обучение по очной форме соответствующего уровня впервые, находящиеся в трудовых отношениях до окончания учебного заведения или вступившие в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года, а в случае призыва на срочную военную службу - в течение года после военной службы.

8.5.3. Для молодых специалистов, принятых на работу на неполную норму часов, расчет единовременной выплаты производится по основной занимаемой должности (профессии) по норме часов за ставку заработной платы.".

1. Дополнить Приложением 6:

"

**Приложение 6**

**к** [**Положению**](#sub_1000) **об оплате труда работников**

**муниципального автономного учреждения**

**города Нижневартовска "Центр развития образования"**

**Параметры и критерии оценки эффективности деятельности руководителя**

**муниципального автономного учреждения города Нижневартовска**

**"Центр развития образования"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Параметры | Баллы |
| 1. Создание условий для организации и осуществления основных видов деятельности учреждения | 1.1. Укомплектованность учреждения персоналом в соответствии со штатным расписанием |  |
| - свыше 80% | +0,5 |
| - 70-80% | +0,3 |
| - менее 60% | 0 |
| 1.2. Доля молодых специалистов (со стажем работы до 3-х лет) в общей численности работников учреждения |  |
| - выше среднегородского значения | +1 |
| - ниже среднегородского значения | 0 |
| 1.3. Социальное партнерство с внешними организациями | +0,5 |
| 1.4. Укрепление материально-технической базы для функционирования деятельности учреждения | +2 |
| Максимальная сумма баллов по критерию "Создание условий для организации и осуществления основных видов деятельности учреждения" | 4 |
| 2. Ресурсное обеспечение учреждения | 2.1. Качественная организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений |  |
| - наличие эффективного мониторинга | +1 |
| - обеспечение условий | +1 |
| 2.2. Обеспечение учебной литературой образовательных учреждений в соответствии с федеральным перечнем и утвержденными лимитами |  |
| - качественное формирование заказа | +1 |
| - качественное распределение и выдача учебной литературы образовательным учреждениям | +1 |
| - нарушение установленных сроков распределения и выдачи учебной литературы образовательным учреждениям | -2 |
| 2.3. Информационное сопровождение муниципальной системы образования, издание информационно-методических материалов, сопровождение интернет-ресурсов |  |
| - качественное методологические наполнение содержания | до +5 |
| - нарушение сроков информирования | -5 |
| 2.4. Совершенствование форм проведения конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, проведение научно-практических конференций, семинаров, выставок, олимпиад и других мероприятий | +2 |
| 2.5. Содействие внедрению в образовательный процесс современных технических средств обучения и электронных учебно-методических пособий | +2 |
| 2.6. Методическое сопровождение ресурсных или опорных центров, экспериментальных площадок городской системы образования | +2 |
| 2.7. Выполнение плановых показателей программы "Развитие образования города Нижневартовска" | +1 |
| 2.8. Создание и развитие информационных ресурсов открытой муниципальной образовательной среды |  |
| - динамика развития | +1 |
| - количество посещений, объем материала | +5 |
| Максимальная сумма баллов по критерию "Ресурсное обеспечение учреждения" | 22 |
| 3. Обеспечение безопасности жизнедеятельности сотрудников и обучающихся | 3.1. Соблюдение установленного законодательством порядка учета и расследования несчастных случаев |  |
| - наличие нарушений | -4 |
| 3.2. Наличие документации по ТБ, охране и гигиене труда в полном объеме в соответствии с требованиями надзорных органов |  |
| - невыполнение требований | -4 |
| 3.3. Выполнение требований пожарной безопасности, охраны и гигиены труда |  |
| - невыполнение требований | -4 |
| 3.4. Выполнение требований по гражданской обороне, мобилизационной готовности и предупреждению чрезвычайных ситуаций |  |
| - невыполнение требований | -4 |
| Максимальная сумма баллов по критерию " Обеспечение безопасности жизнедеятельности сотрудников и обучающихся" | -16 |
| 4. Качественное исполнение функциональных обязанностей руководителем учреждения | 4.1. Нормативное обеспечение деятельности учреждения, соблюдение действующего законодательства |  |
| - наличие следующих документов, их полнота и соответствие действующему законодательству:устава;коллективного договора;должностных инструкций;трудовых договоров;положения об оплате труда;программы развития учреждения;положения о приносящей доход деятельности | до +25 |
| - наличие у руководителя учреждения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке работодателем, а также отсутствие вышеперечисленных документов или их ненадлежащее оформление | до -25 |
| Максимальная сумма баллов по критерию "Качественное исполнение функциональных обязанностей руководителем учреждения" | 25 |
| 5. Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения | 5.1. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении | до +3 |
| 5.2. Уровень эффективности использования ресурсов и развития материально-технической базы информатизации учреждения |  |
| - оптимальный уровень | до +10 |
| - недопустимый | -10 |
| 5.3. Жалобы на нарушение трудового законодательства | до -5 |
| 5.4. Исполнительская дисциплина (качественное и своевременное предоставление статистических отчетов, своевременное исполнение приказов, решений совещаний различного рода и пр.) |  |
| - при некачественном или несвоевременном исполнении | до -10 |
| 5.5. Значительные объемы привлечения средств от приносящей доход деятельности, включая доходы от платных услуг | до +2 |
| 5.6. Процент исполнения сметы |  |
| - 100% | + 1 |
| - 98% и менее | 0 |
| 5.7. Соблюдение финансовой дисциплины, налогового законодательства, отсутствие замечаний по итогам контроля в сфере размещения муниципального заказа | +2 |
| 5.8. Наличие просроченной кредиторской или дебиторской задолженности | до -10 |
| Максимальная сумма баллов по критерию "Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения" | 18 |
| 6. Управленческая деятельность руководителя, направленная на развитие учреждения | 6.1. Эффективность использования ресурсов учреждения | до +31 |
| Максимальная сумма баллов по критерию "Управленческая деятельность руководителя, направленная на развитие учреждения" | 31 |
| Максимальная сумма баллов по критериям 1 - 6 | 100 |

".