ПРОЕКТ

Постановление

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту

по социальной политике администрации города

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города, согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города, обеспечить осуществление организационных мероприятий, связанных с изменением существенных условий трудовых договоров с работниками, в соответствии с трудовым законодательством.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города:

- от 21.12.2012 №1592 "Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, к группам по оплате труда руководителей и о признании утратившими силу некоторых постановлений Главы города и администрации города";

- от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91";

- от 23.04.2014 №766 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91";

- от 12.08.2014 №1586 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91" (с изменениями от 23.04.2014 №766)";

- от 25.08.2014 №1678 "О внесении изменения в постановление администрации города от 21.12.2012 №1592 "Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, к группам по оплате труда руководителей и о признании утратившими силу некоторых постановлений Главы города и администрации города";

- от 29.06.2015 №1206 "О внесении изменений в постановление администрации города от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91" (с изменениями от 23.04.2014 №766, 12.08.2014 №1586)";

- от 05.05.2016 №625 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91"(с изменениями от 23.04.2014 №766, 12.08.2014 №1586, 29.06.2015 №1206)";

- от 30.12.2016 №1952 "О внесении изменений в постановление администрации города от 26.11.2013 №2484 "Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных управлению культуры администрации города, и о признании утратившими силу постановлений администрации города от 07.12.2010 №1386, от 20.04.2011 №396, от 07.06.2011 №615, от 26.09.2011 №1115, от 20.02.2012 №170, от 31.01.2013 №91" (с изменениями от 23.04.2014 №766, 12.08.2014 №1586, 29.06.2015 №1206, 05.05.2016 №625)".

4. Начальнику управления по вопросам муниципальной службы и кадров администрации города А.С. Ковалеву обеспечить осуществление организационных мероприятий, связанных с изменением существенных условий трудовых договоров с руководителями муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города, в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города по социальной и молодежной политике Н.Г. Волчанину.

Глава города В.В. Тихонов

Приложение 1 к [постановлению](#sub_0)

администрации города

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

**Положение**

**о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений**

**дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике**

**администрации города**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города (далее - учреждения), и включает:

- порядок и условия оплаты труда педагогических работников;

- порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, работников, занимающих должности специалистов и служащих общеотраслевые, учебно-вспомогательного персонала и культуры;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- порядок и условия установления компенсационных выплат, стимулирующих и иных выплат работникам учреждения;

- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

- заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в Положении, применяются в значениях, определенных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер заработной платы работника при условии полного выполнения работником нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В случае если размер заработной платы не достигает данной величины, учреждение, в целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, производит работнику доплату из средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (далее - субсидия на выполнение муниципального задания) и (или) от приносящей доход деятельности.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (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 X настоящего Положения.

1.6. При формировании учреждениями штатных расписаний наименование должностей руководителей, специалистов и служащих и профессий рабочих устанавливается в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.7. Положение о порядке и условиях оплаты труда работников конкретного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Положением по согласованию с представительным органом работников или первичной профсоюзной организацией.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

2.1. Оклад (ставка заработной платы) педагогических работников исчисляется на основании базовой единицы.

Базовая единица устанавливается в размере 6 150 рублей.

2.2. Оклад (ставка заработной платы) педагогических работников определяется путем суммирования надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента и суммы повышающих коэффициентов, увеличенной на единицу.

2.3. Надбавка за ученую степень при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения устанавливается педагогическим работникам в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной педагогической нагрузки.

2.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе иным работникам учреждения, осуществляющим педагогическую деятельность), состоящим в трудовых отношениях с учреждением по основному месту работы, в размере 50 рублей.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями начисляется ежемесячно в твердой сумме исходя из фактически отработанного времени без учета установленной педагогической нагрузки и не учитывается при начислении стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной плате).

Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.5. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования педагогического работника.

2.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда (коэффициент специфики работы) и квалификации педагогического работника (коэффициент квалификации).

2.7. Размеры базового коэффициента и повышающих коэффициентов указаны в таблице 1 к настоящему Положению.

2.8. Коэффициент квалификации для педагогических работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации: за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, - коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9. Оклад (ставка заработной платы) устанавливается педагогическим работникам на норму часов педагогической работы. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника правовыми актами Российской Федерации.

Таблица 1

**Базовый коэффициент и повышающие коэффициенты**

**для установления окладов (ставки заработной платы)**

**педагогических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **коэффициента** | **Основание для повышения**  **величины базовой единицы** | **Размеры**  **коэффициентов** |
| **1** | **2** | **3** | **5** |
| **I.Базовый коэффициент** | | | |
| 1.1. | Коэффициент уровня образования | высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" | 1,50 |
| высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр" | 1,40 |
| среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 1,30 |
| **II. Повышающие коэффициенты** | | | |
| 2.1. | Коэффициент  специфики работы | работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: заведование учебным отделением, методическим кабинетом, мастерской, секцией; руководство методическими объединениями (повышающий коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| проверка тетрадей для педагогических работников, преподающих сольфеджио, элементарную теорию музыки, музыкальную литературу, гармонию, анализ музыкальных произведений, историю хореографического искусства, историю театра, историю изобразительного искусства, расшифровку и аранжировку народной музыки, инструментовку (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 2.2. | Коэффициент  квалификации | а) квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,20 |
| первая категория | 0,10 |
| вторая категория | 0,05 |
| б) государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования, культуры), в том числе: |  |
| - ордена, медали, знаки | 0,20 |
| - почетные звания: |  |
| "Народный..." | 0,25 |
| "Заслуженный..." | 0,20 |
| "Лауреат премий Президента Российской Федерации", "Лауреат премий Правительства Российской Федерации" | 0,15 |
| - почетные звания в сфере культуры: |  |
| "Лауреат международных конкурсов, выставок" | 0,15 |
| "Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации" | 0,05 |
| - почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР в сфере образования, культуры | 0,05 |
| в) награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (в сфере образования, культуры), в том числе: |  |
| - медали, знаки | 0,15 |
| - почетные звания | 0,15 |
| - почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| - почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| - благодарности (благодарственные письма) Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 0,05 |
| г) ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования, культуры), в том числе: |  |
| Золотой знак отличия | 0,20 |
| медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,15 |
| нагрудный знак "Почетный работник...", почетные звания "Почетный работник...", "Отличник народного просвещения" | 0,15 |
| иные нагрудные знаки, за исключением знака "За милосердие и благотворительность" | 0,05 |
| благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР (в сфере образования) | 0,05 |

2.10. Педагогическим работникам устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделами V, VI, IX настоящего Положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда**

**руководителей структурных подразделений учреждения,**

**специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности, должности учебно-вспомогательного персонала и должности работников культуры**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), указанные в таблице 2 - 3, устанавливаются руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, занимающим общеотраслевые должности, должности учебно-вспомогательного персонала и должности работников культуры (далее – специалисты и служащие) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Таблица 2

**Размеры окладов**

**руководителей структурных подразделений учреждения,**

**специалистов и служащих, занимающих общеотраслевые должности и должности учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни**  **(квалификационные категории)** | **Оклад**  **(руб.)** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **должностей руководителей структурных подразделений** | |
| 1 квалификационный уровень | 13220 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** | |
| 1 квалификационный уровень | 6710 |
| 2 квалификационный уровень | 7046 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | |
| 1 квалификационный уровень | 8195 |
| 2 квалификационный уровень | 8605 |
| 3 квалификационный уровень | 8864 |
| 4 квалификационный уровень | 9130 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | |
| 1 квалификационный уровень | 9456 |
| 2 квалификационный уровень | 9928 |
| 3 квалификационный уровень | 10401 |
| 4 квалификационный уровень | 10874 |
| 5 квалификационный уровень | 11960 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей**  **работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | |
| 1 квалификационный уровень | 8195 |

Таблица 3

**Размеры окладов работников,**

**занимающих должности работников культуры**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Квалификационные уровни**  **(квалификационные категории)** | **Оклад,**  **руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** | | |
| Заведующий костюмерной | без квалификационной категории | 8195 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** | | |
| Библиотекарь | без квалификационной категории | 9130 |
| вторая категория | 9405 |
| первая категория | 9687 |
| ведущий специалист | 9978 |
| Звукооператор | вторая категория | 9405 |
| первая категория | 9687 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства**  **и кинематографии "** | | |
| Режиссер, балетмейстер,  звукорежиссер | без квалификационной категории | 9410 |
| вторая категория | 9690 |
| первая категория | 9980 |

3.2. Руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и служащим устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделами V, VI, IX настоящего Положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов (тарифных ставок) работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ. Размеры окладов (тарифных ставок) рабочих указаны в таблице 4.

Таблица 4.

**Размеры окладов (тарифных ставок) рабочих по разрядам работ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Разряды работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным**  **справочником работ и профессий рабочих** | **Оклад (руб.)** |
| 1. | 1 разряд | 6448 |
| 2. | 2 разряд | 6644 |
| 3. | 3 разряд | 6770 |
| 4. | 4 разряд | 6934 |
| 5. | 5 разряд | 7092 |
| 6. | 6 разряд | 7256 |
| 7. | 7 разряд | 7420 |
| 8. | 8 разряд | 7576 |

4.2. Рабочим устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, в порядке и на условиях, предусмотренных разделами V, VI, IX настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

5.1. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Общие порядок и условия применения компенсационных выплат к окладу установлены пунктами 5.2 – 5.5 раздела V настоящего Положения.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются работникам в соответствии со статьями 150 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.1. Выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке) и не образуют его увеличения для начисления других видов выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений учреждения, педагогическим работникам, специалистам и служащим, рабочим.

**VI. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**работникам учреждения**

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на мотивацию работников к улучшению качества предоставляемых муниципальных услуг, совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, повышению личного вклада в деятельность учреждения:

- за качество выполняемых работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждений (кроме руководителей учреждений) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе целевых показателей и оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3. Установление конкретных размеров стимулирующих выплат осуществляется по решению соответствующей комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работников на общем собрании коллектива учреждения (далее - Комиссия).

Оценка деятельности работника осуществляется Комиссией по конкретным перечням целевых показателей и критериям оценки интенсивности, результативности и качества работы, установленными локальными нормативными актами учреждений, на основании представлений руководителя учреждения, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения, оформленных на каждого непосредственно подчиненного им работника по результатам его деятельности за истекший период (месяц, квартал, год).

Конкретные размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размеры и условия установления стимулирующих выплат приведены в пунктах 6.4 – 6.6 раздела VI настоящего Положения.

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с целью увеличения их заинтересованности в результатах своего труда.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в реализации проектов, реализуемых учреждением и не имеющих специального финансирования на оплату труда;

- участие во внеплановой работе по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения);

- работа по привлечению экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, заданий, поручений в ограниченные сроки.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы определяются учреждением самостоятельно в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

6.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам за профессиональное мастерство, систематическое повышение профессионального уровня, компетентность, инициативу и творческий подход в исполнении должностных (профессиональных) обязанностей, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, освоение и применение инновационных технологий и методологий в педагогической и административной деятельности.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки качества выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно в соответствии с целями и задачами деятельности учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ может быть единовременной (разовой) или устанавливаться на определенный срок (на полугодие, год) по результатам предшествующего периода, но не более чем на один год.

Параметры и критерии снижения (лишения) выплаты за качество выполняемых работ, установленной на определенный срок (на полугодие, год), устанавливаются локальным актом учреждения.

6.6. Премиальные выплаты устанавливаются всем категориям работников (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы.

Перечень видов премирования, их периодичность и размер устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу или месячному фонду оплаты труда работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение индивидуальных целевых показателей по направлению деятельности работника;

- соблюдение требований стандарта качества предоставления муниципальных услуг;

- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных и особо ответственных работ.

Конкретный перечень целевых показателей и критерии оценки результативности труда по итогам работы с учетом специфики деятельности отдельных категорий работников, вклада в конечные результаты деятельности определяются учреждением самостоятельно.

Параметры и критерии снижения (лишения) премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения.

**VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением и локальными нормативными актами учреждений.

7.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к базовой единице, на основе которой исчисляется оклад (ставка заработной платы) педагогического работника, и составляет до 3 размеров базовой единицы.

7.3. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя соответствующего учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

7.4. Конкретный размер оклада руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом надбавки за масштаб управления.

7.5. Надбавка за масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда.

Показатели масштаба управления и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

7.6. Надбавка за масштаб управления, применяемая для повышения оклада руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы по оплате труда | I | II | III | IV |
| Надбавка за масштаб управления, в процентах к должностному окладу | 30 | 20 | 10 | 5 |

7.7. Группа по оплате труда, к которой отнесено конкретное учреждение, утверждается приказом директора департамента по социальной политике ежегодно, не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом, на основе объемных показателей деятельности учреждения по состоянию на 31 декабря отчетного года.

7.9. Размеры окладов (должностных окладов), установленные руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру учреждения, могут пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- изменения группы по оплате труда руководителей и соответствующей ей надбавки за масштаб управления;

- изменения размера базовой единицы, на основе которой исчисляется оклад (ставка заработной платы) педагогического работника;

- реорганизации учреждения.

7.10. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производятся компенсационные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделом V настоящего Положения.

Размер выплаты за выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером с их письменного согласия наряду с должностными обязанностями, определенными трудовым договором, дополнительной работы по совмещению должностей в течение установленной продолжительности рабочего времени устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.11. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты: ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы за квартал и единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

7.12. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы и премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения производятся по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя за соответствующий отчетный период, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Порядок проведения оценки целевых показателей эффективности деятельности, перечень целевых показателей, критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей установлены в приложении 2 к настоящему Положению.

7.13. Оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей за соответствующий отчетный период осуществляется комиссией по определению уровня эффективности деятельности учреждений, состав которой, а также порядок проведения оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей и установления уровня эффективности деятельности учреждения утверждаются приказом директора департамента по социальной политике администрации города.

7.14. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения в зависимости от присвоенного учреждению уровня эффективности деятельности.

7.14.1. Присвоение учреждению уровня эффективности деятельности осуществляется один раз в год по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за предшествующий (отчетный) год.

Результаты оценки эффективности деятельности учреждения за предшествующий (отчетный) год, оформленные комиссией по определению уровня эффективности деятельности учреждений в установленном порядке, утверждаются на заседании комиссии не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.

7.14.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) руководителя учреждения в зависимости от присвоенного учреждению уровня эффективности деятельности в следующих размерах:

- 5 уровень (высокий) - 100%;

- 4 уровень (выше среднего) - 80%;

- 3 уровень (средний) - 60%

- 2 уровень (ниже среднего) - 35%;

- 1 уровень (низкий) - не устанавливается.

7.14.3. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения сроком на 1 год (на период с 1 февраля по 31 января) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.14.4. Руководителям учреждений, уровень эффективности деятельности которых признан низким (1 уровень - до 49 баллов), ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится.

7.14.5. Руководителю учреждения, впервые назначенному на должность после присвоения учреждению уровня эффективности деятельности на текущий год, размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период текущего года устанавливается исходя из 3 уровня (среднего) эффективности деятельности на период до 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.

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

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - до 50%;

- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов - до 50%;

- нарушение финансовой дисциплины, наличие у учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом, - до 100%;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации - до 50%.

Параметры и критерии снижения (лишения) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом департамента по социальной политике администрации города.

Конкретный размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется комиссией по определению уровня эффективности деятельности учреждений и оформляется протоколом.

7.14.7. Решение о ежемесячной выплате за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения в меньшем размере, чем предусмотрено трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), или невыплате по основаниям, предусмотренным подпунктом 7.14.6 пункта 7.14 настоящего Положения, принимается главой города на основании ходатайства департамента по социальной политике администрации города в случае установления в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий и размеров снижения (лишения) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

7.15. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения производятся по результатам оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей за квартал в зависимости от степени выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных на соответствующий период.

Результаты оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей за квартал, оформленные комиссией по определению уровня эффективности деятельности учреждений в установленном порядке, утверждаются на заседаниях комиссии в срок не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Решение о размерах премиальных выплат по итогам работы за квартал принимается в отношении каждого руководителя учреждения, которое оформляется приказом директора департамента по социальной политике администрации города.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается на основании приказа директора департамента по социальной политике администрации города в месяце, следующем за отчетным кварталом, по результатам работы за IV квартал - до 31 декабря текущего года.

7.15.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается руководителю учреждения за фактически отработанное время в квартале.

В отработанное время в квартале для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал включаются следующие периоды по табелю учета рабочего времени: фактически отработанное время, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы, на профессиональной подготовке, переподготовке, прохождения повышения квалификации по поручению работодателя, исполнения государственных или общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы.

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

В расчет премиальной выплаты по итогам работы за квартал не включаются период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск работника в связи с обучением, за исключением случаев направления его на обучение по инициативе работодателя.

7.15.2. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал не выплачиваются руководителям учреждений, уволенным в течение отчетного квартала за виновные действия.

7.15.3. Премиальная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в процентах от месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения в зависимости от определенного за квартал размера оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя в баллах в следующих размерах:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценка эффективности деятельности учреждения и его руководителя в баллах | 14,5 - 13,25 | 13,24 - 11,75 | 11,74 - 10,25 | 10,24 - 9,00 | менее 9,00 |
| Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал в процентах от одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения | 25 | 20 | 15 | 10 | не  премируется |

7.16. Месячный фонд оплаты труда руководителя учреждения для расчета премиальных выплат по итогам работы за квартал определяется исходя из месячной заработной платы руководителя учреждения, установленной трудовым договором (должностной оклад, ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.17. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата руководителю за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается на основании правового акта главы города.

7.18. Источником ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за квартал и единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) руководителю учреждения является директорский фонд, обоснованная экономия средств по фонду оплаты труда в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания в части оплаты труда работников учреждения и (или) средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности.

Директорский фонд образуется в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания в части оплаты труда работников учреждения, устанавливается в процентном отношении от объема средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам учреждения, и составляет:

- в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

- в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

- в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

7.19. Экономия средств, в случае образования по директорскому фонду, включается в общий объем экономии средств по фонду оплаты труда учреждения и направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

7.20. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся по результатам оценки эффективности их деятельности.

Перечень целевых показателей и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя, установленных в приложении 2 к настоящему Положению.

Порядок и условия стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

7.21. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также из общего объема экономии средств по фонду оплаты труда учреждения и (или) средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

7.22. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения производятся иные выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IX настоящего Положения.

7.23. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за организацию деятельности по оказанию платных услуг населению производится выплата в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда за счет средств, полученных от данной деятельности.

7.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом главы города.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном нормативным правовым актом главы города.

**VIII. Иные особенности оплаты труда**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

8.2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения, ведущих педагогическую работу в течение рабочего времени по основной занимаемой должности, производится сверх заработной платы по основной занимаемой должности за фактическое количество часов педагогической работы в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников.

Объем педагогической работы (педагогической (учебной) нагрузки), срок ее выполнения, размер выплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору: руководителю учреждения на основании письменного ходатайства департамента по социальной политике администрации города; заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений учреждения на основании заявлений (служебных записок).

**IX. Иные выплаты**

9.1. Единовременная выплата молодым специалистам.

9.1.1. Работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами, один раз по основной занимаемой должности (ставке) производится единовременная выплата в размере двух окладов (ставок заработной платы, должностных окладов, тарифных ставок) 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 производится в течение месяца после поступления на работу в учреждение, включая работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения.

Стаж работы для получения единовременной выплаты исчисляется от даты поступления на работу в учреждение; для работников, находившихся в трудовых отношениях с учреждением до окончания учебного заведения, - от даты документа, подтверждающего окончание учебного заведения.

9.1.2. 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.

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

9.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску).

9.2.1. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления устанавливается единовременная выплата к отпуску в целях профилактики заболеваний работников.

9.2.2. Единовременная выплата к отпуску выплачивается работнику один раз в календарном году в размере не ниже 1,5 месячной заработной платы работника по основной занимаемой должности (ставке) по норме часов за ставку заработной платы.

Конкретный размер единовременной выплаты к отпуску устанавливается единым для всех работников учреждения, не зависит от итогов оценки труда работника и закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

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

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

9.2.5. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другом муниципальном учреждении или органе местного самоуправления города Нижневартовска.

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

В случае окончания и заключения работником срочного трудового договора в текущем календарном году в том же учреждении единовременная выплата к отпуску производится один раз в текущем календарном году.

9.3. Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам.

9.3.1. Единовременная выплата к юбилейной дате работника производится работникам учреждения, проработавшим в муниципальных учреждениях города 15 и более лет, в связи с достижением работником возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере одной месячной заработной платы работника по основной занимаемой должности (ставке).

9.3.2. В стаж работы, дающий право на единовременную выплату к юбилейной дате, включаются, 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.

9.3.3. Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся к следующим датам:

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 9 марта - День города;

- 12 июня - День России;

- 10 декабря - День образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- отраслевой профессиональный праздник по основной деятельности учреждения;

- юбилейная дата со дня создания учреждения, начиная с 10-летнего юбилея и далее через каждые 5 лет.

Конкретный размер выплат, предусмотренных настоящим подпунктом, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся работникам учреждения, включая руководящий состав, в едином размере при условии наличия обоснованной экономии по выплатам на заработную плату, предусмотренным планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год**.**

9.4. Для выплат, предусмотренных пунктом 9.2 и подпунктом 9.3.1 пункта 9.3 настоящего Положения, размер месячной заработной платы определяется исходя из начисленной работнику месячной заработной платы (без учета единовременных стимулирующих (премиальных) выплат и иных выплат) за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий юбилейной дате, ежегодному оплачиваемому отпуску; для педагогических работников - исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

9.5. Все иные выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности (ставке).

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом учреждения.

Руководителю учреждения единовременная выплата к отпуску производится на основании правового акта главы города; единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам - приказа директора департамента по социальной политике администрации города.

9.6. Иные выплаты производятся в пределах объема субсидии на выполнение муниципального задания в части оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

**X. Порядок формирования**

**фонда оплаты труда учреждения**

Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

расходов на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) всех штатных единиц по штатному расписанию;

расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат.

Годовой фонд оплаты труда работников учреждений рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12 месяцев.

Сверх суммы средств, направляемых на выплату окладов, компенсационных выплат, предусматриваются средства на осуществление:

- стимулирующих выплат в размере до 30% от суммы фонда окладов и фонда компенсационных выплат;

- иных выплат в размере 15% от суммы фонда окладов, фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах предоставленного учреждению из средств бюджета города объема субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

**XI. Заключительные положения**

11.1. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда работников учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

11.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственныхдепартаменту по социальной политике администрации города |

**Объемные показатели и порядок**

**отнесения муниципальных учреждений дополнительного образования**

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

**по социальной политике администрации города,**

**к группам по оплате труда руководителей**

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственных департаменту по социальной политике администрации города (далее - образовательные учреждения), к группам по оплате труда руководителей (далее – группа по оплате труда) разработаны для определения надбавки за масштаб управления, применяемой для повышения оклада (должностного оклада) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1. **Объемные показатели**

1.1. Объемные показатели формируются на основании статистических документов за отчетный финансовый год, подтверждающих объем работы образовательных учреждений.

1.2. К объемным показателям относятся показатели, указанные в таблице 1, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением.

1.3. Оценка масштаба управления образовательным учреждением осуществляется путем определения общего количества баллов по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Объемные показатели** | **Условия расчета** | **Количество баллов** |
| 1. | Количество обучающихся в образовательном учреждении по списочному составу постоянно обучающихся на 31 декабря отчетного года | из расчета за каждого учащегося | 0,5 |
| 2. | Количество педагогических работников списочного состава в образовательном учреждении | за каждого педагогического работника | 1 |
| дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 3 |
| 3. | Режим работы образовательного учреждения | за работу в двухсменном режиме | 20 |
| 4. | Многопрофильность образовательного учреждения | до 5 специализаций | 5 |
| от 5 до 10 специализаций | 10 |
| более 10 специализаций | 20 |
| 5. | Наличие подготовительных групп, работающих по принципу самоокупаемости | за каждого учащегося | 0,5 |
| 6. | Количество обучающихся, поступивших в профильные учреждения среднего и высшего профессионального образования за отчетный год | за каждого поступившего | 5 |
| 7. | Наличие в образовательном учреждении стабильных творческих коллективов | за каждый коллектив, но не более 20 баллов за пункт | 5 |

**II. Порядок отнесения образовательных учреждений**

**к группам по оплате труда**

2.1. Для определения надбавки за масштаб управления руководителям образовательных учреждений по объемным показателям устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение образовательных учреждений к группе по оплате труда производится по общему количеству баллов, полученному при оценке масштаба руководства образовательным учреждением, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Количество баллов | свыше 500 | до 500  включительно | до 300  включительно | до 200  включительно |

2.3. Для вновь создаваемых образовательных учреждений группа по оплате труда устанавливается исходя из плановых показателей не более чем на 2 года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, размещенных в зданиях, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта (реконструкции), на срок проведения работ.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств), подведомственныхдепартаменту по социальной политике администрации города |

1. **Порядок**

**проведения оценки целевых показателей эффективности деятельности**

**муниципальных учреждений дополнительного образования (музыкальная школа, школы искусств) и их руководителей**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 №920 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников".

2. Показатели эффективности деятельности учреждений и их руководителей характеризуют:

- основную деятельность учреждения, включая уровень обеспечения открытости и доступности информации об учреждении на официальных сайтах;

- уровень обеспеченности учреждения квалифицированными кадрами;

- финансово-экономическую деятельность;

- исполнительскую дисциплину учреждения.

3. Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей используются для комплексной и объективной оценки результатов работы учреждений по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставленных услуг дополнительного образования детей в сфере культуры в целях определения уровня эффективности деятельности учреждений за отчетный год.

Эффективность деятельности учреждения оценивается по 100-балльной шкале:

- от 95 до 100 баллов - 5 уровень (высокий);

- от 80 до 94 баллов - 4 уровень (выше среднего);

- от 65 до 79 баллов - 3 уровень (средний);

- от 50 до 64 баллов - 2 уровень (ниже среднего);

- до 49 баллов - 1 уровень (низкий).

4. Результаты оценки эффективности деятельности учреждений применяются при определении размеров стимулирующих выплат руководителям учреждений.

1. **Целевые показатели  
   и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных автономных учреждений дополнительного образования города Нижневартовска "Детская школа искусств №1", "Детская школа искусств №2", "Детская**

**школа искусств №3", "Детская музыкальная школа имени Юрия Дмитриевича Кузнецова" и их руководителей**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Целевые показатели**  **эффективности деятельности**  **учреждения** | **Критерии оценки**  **эффективности деятельности**  **учреждения в баллах** | **Максимальное**  **количество**  **баллов** | | **Периодичность**  **отчетности, отчет,**  **содержащий информацию**  **о выполнении показателя** |
| I. Основная деятельность учреждения | | | | | |
| 1.1. | Выполнение муниципального  задания на оказание услуг | совокупное выполнение показателей в объеме:  - от 95% и более - 10 баллов;  - менее 95% - 0 баллов.  Выполнение целевого показателя определяется в соответствии с методикой оценки эффективности и результативности выполнения муниципального задания, утвержденной муниципальным правовым актом | 10 баллов  за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры, отдела бюджетного планирования департамента по социальной политике |
| 1.2. | Сохранность контингента  обучающихся | от 95% до 100% сохранности контингента - 1,5 балла;  94% и менее - 0 баллов | 1,5 балла  за каждый  квартал,  6 баллов за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| 1.3. | Создание условий для самореализации обучающихся в творческой деятельности | сохранение или увеличение количества детей, привлеченных к творческим мероприятиям, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года - 1 балл;  уменьшение количества детей, привлеченных к творческим мероприятиям, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года - 0 баллов | 1 балл  за каждый  квартал,  4 балла за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| 1.4. | Обеспечение информационной открытости учреждения: |  |  | |  |
| сайт учреждения | наличие актуализированной информации - 0,5 балла;  отсутствие актуализированной информации - 0 баллов | 0,5 балла  за каждый  квартал,  2 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| сайт bus.gov.ru | наличие актуализированной информации - 0,75 балла;  отсутствие актуализированной информации - 0 баллов | 0,75 балла  за каждый  квартал,  3 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела бюджетного планирования департамента по социальной  политике |
| 1.5. | Результативность участия в проектах, программах, конкурсах, получение грантов в целях привлечения дополнительных финансовых средств | результативность участия:  - более чем в 3 проектах, программах, конкурсах, в том числе на получение грантов, - 10 баллов;  - от 1 до 3 - 5 баллов;  - отсутствие участия - 0 баллов | 10 баллов за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, копия протокола результатов, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры, отдела бюджетного планирования департамента по социальной политике |
| 1.6. | Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, выставках международного, федерального, регионального, муниципального уровней | наличие побед, призеров по уровню участия:  - международного - 2,5 балла;  - федерального - 2 балла;  - регионального - 1,5 балла;  - муниципального - 1 балл;  - отсутствие - 0 баллов | 3 балла  за каждый  квартал,  10 баллов за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| 1.7. | Количество обучающихся, являющихся обладателями стипендий, премий | наличие обладателей:  - более 5 человек - 5 баллов;  - до 5 человек - 4 балла;  - отсутствие - 0 баллов | 5 баллов за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения (копии документов, подтверждающих наличие обладателей стипендий, премий), информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| 1.8. | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства, предъявляемым к учреждениям дополнительного образования:  - наличие учредительных документов;  - наличие нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность учреждения;  - соблюдение прав участников образовательных отношений в части предоставления муниципальной услуги;  - наличие программы развития учреждения дополнительного образования и мониторинг ее реализации | наличие всех учредительных документов - 0,75 балла;  отсутствие - 0 баллов;  отсутствие замечаний по итогам проверок - 0,5 балла;  наличие замечаний - 0 баллов;  отсутствие жалоб на условия предоставления муниципальной услуги - 0,75 балла;  наличие - 0 баллов;  наличие программы - 0,25 балла;  отсутствие - 0 баллов | 2,25 балла  за каждый квартал,  9 баллов за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отделов управления культуры |
|  | Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу I за год - 59 баллов | | | | |
| II. Квалификация кадров по основному направлению деятельности учреждения | | | | | |
| 2.1. | Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоены первая или высшая квалификационная категории, от общей численности педагогических работников | от 56% - 5 баллов;  от 50% до 55% - 3 балла;  менее 50% - 0 баллов | 5 баллов за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
| 2.2. | Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, курсы, семинары, мастер-классы | от 20% и свыше - 5 баллов;  от 10% до 19% - 3 балла;  менее 10% - 1 балл;  отсутствие - 0 баллов.  Показатель определяется как отношение количества работников, прошедших обучение, к общему количеству работающих | 5 баллов за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, информация отдела дополнительного образования в области искусств управления культуры |
|  | Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу II за год - 10 баллов | | | | |
| III. Финансово-экономическая деятельность учреждения | | | | | |
| 3.1. | Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения | до 40% - 1 балл;  более 40% - 0 баллов | 1 балл  за каждый  квартал,  4 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, акты, информация отдела бюджетного планирования департамента по социальной  политике |
| 3.2. | Достижение установленного уровня целевого показателя ("дорожной карты") "средняя заработная плата педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования" | достижение установленных показателей - 6 баллов;  несоблюдение установленных показателей - 0 баллов | 6 баллов  за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, статистический отчет учреждения "ЗП-образование" по итогам отчетного года, информация отдела бюджетного планирования департамента по социальной политике |
| 3.3. | Целевое и эффективное использование финансовых средств | отсутствие нарушений - 0,75 балла;  наличие нарушений - 0 баллов | 0,75 балла  за каждый  квартал,  3 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, акты, представления, справки по результатам проверок контролирующих органов, информация отдела финансового и бухгалтерского учета и отчетности департамента  по социальной политике |
| 3.4. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | отсутствие - 0,7 балла;  наличие - 0 баллов | 0,7 балла  за каждый  квартал,  2,8 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела финансового и бухгалтерского учета и отчетности департамента по социальной политике |
| 3.5. | Кассовое исполнение по состоянию на 31 декабря отчетного года | исполнение 95% - 3 балла;  исполнение менее 95% - 0 баллов | 3 балла  за год | | годовая,  отчет руководителя учреждения, информация отдела финансового и бухгалтерского учета и отчетности департамента по социальной политике |
| 3.6. | Отсутствие нарушений при проведении мероприятий по контролю (надзору) | отсутствие - 1,1 балла;  наличие - 0 баллов | 1,1 балла  за каждый  квартал,  4,4 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела финансового и бухгалтерского учета и отчетности департамента по социальной политике |
| 3.7. | Отсутствие нарушений сроков и условий оплаты обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации или договорами | отсутствие - 0,7 балла;  наличие - 0 баллов | 0,7 балла  за каждый  квартал,  2,8 балла  за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, информация отдела финансового и бухгалтерского учета и отчетности департамента по социальной политике |
|  | Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу III за год - 26 баллов | | | | |
| IV. Уровень исполнительской дисциплины | | | | | |
| 4.1. | Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информаций | отсутствие замечаний - 1,25 балла;  наличие двух и более замечаний - 0 баллов | 1,25 балла  за каждый  квартал,  5 баллов за год | | квартальная,  отчет руководителя учреждения, служебные записки начальников отделов департамента по социальной политике |
|  | Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу IV за год - 5 баллов | | | | |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделам за год - 100 баллов, в том числе: | | | | |
| Периодичность | | | Баллы | |
| I квартал | | | 14,5 | |
| II квартал | | | 14,5 | |
| III квартал | | | 14,5 | |
| IV квартал | | | 14,5 | |