

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО –**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОД ЗЕЛЕНОГОРСК**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

28.12.2023 г. Зеленогорск 286-п

О внесении изменений в Примерное

положение об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования

города Зеленогорска, находящихся в

ведении Муниципального казенного

учреждения «Комитет по делам культуры

и молодежной политики города Зеленогорска»,

утвержденное постановлением

Администрации ЗАТО г. Зеленогорска

от 23.03.2018 № 44-п

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п «Об утверждении Положения о системе оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», руководствуясь Уставом города Зеленогорска Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Зеленогорска, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам культуры и молодежной политики города Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО
г. Зеленогорска от 23.03.2018 № 44-п, следующие изменения:
	1. В приложении:
		1. В пунктах 1.1, 5.2, 5.4, 5.9, 5.10, 5.14, 5.16 слова «Администрации ЗАТО г. Зеленогорска» заменить словами «Администрации ЗАТО г. Зеленогорск».
		2. В разделе 4:
			1. Подпункт д) пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«д) специальная краевая выплата;».

* + - 1. Пункт 4.1 дополнить подпунктом е) следующего содержания:

«е) выплаты по итогам работы.».

* + - 1. Пункт 4.2 изложить в следующей редакции:

«4.2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.».

* + - 1. Пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4. Для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии учреждения включается представитель работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению выплат работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Решения комиссии оформляются в виде рекомендаций руководителю учреждения по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании от состава комиссии, при условии присутствия не менее половины состава комиссии и оформляются протоколами.».

* + - 1. Пункт 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений.

4.7.1. Работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждений по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работниками времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7.2. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждений увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.».

* + - 1. Пункт 4.7 считать пунктом 4.8 и в нем абзац десятый изложить в следующей редакции:

«К выплатам по итогам работы за месяц, квартал, год не представляются работники учреждений, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

* 1. В разделе 5:
		1. Пункт 5.7 изложить в следующей редакции:

«5.7. Руководителям учреждений и их заместителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты;

г) специальная краевая выплата;

д) выплаты по тогам работы.».

1.2.2. В пункте 5.11 абзац третий изложить в следующей редакции:

«Решения рабочей группы оформляются в виде рекомендаций о размерах выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, за исключением специальной краевой выплаты. Решения принимаются рабочей группой открытым голосованием при условии присутствия не менее половины состава рабочей группы, простым большинством голосов и оформляются протоколами».

* + 1. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Специальная краевая выплата руководителям учреждений и заместителям руководителей учреждений устанавливается трудовыми договорами в соответствии с пунктом 4.7 раздела 4 настоящего примерного положения.».

* + 1. Пункт 5.15 считать пунктом 5.16 и в нем абзацы третий, четвертый изложить в следующей редакции:

«При определении размеров выплат по итогам работы за квартал, год руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам, проработавшим неполный календарный квартал, год в связи с предоставлением отпусков без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособностью, работой на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), размеры фондов стимулирования руководителей учреждений, а также объем средств, направленные учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам, подлежат корректировке с учетом отработанного времени в расчетном периоде.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений и их заместители, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

* + 1. Пункт 5.16 считать пунктом 5.17 следующего содержания:

«5.17. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, устанавливаются руководителям учреждений по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск и с учетом рекомендаций рабочей группы.».

* + 1. Пункты 5.17 считать пунктами 5.18.

1.2.7. Пункт 5.18 считать пунктом 5.19 следующего содержания:

«5.19. Учреждение вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей и заместителей руководителей учреждений, которая сформировалась:

- за счет предоставленного отпуска без сохранения средней заработной платы;

- в связи с отсутствием на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности;

- в случае невыполнения критериев оценки результативности и качества деятельности в отчетном периоде.».

1.2.8. Пункты 5.19, 5.20, 5.21 считать пунктами 5.20, 5.21, 5.22.

1.3. Приложение № 2 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

бюджетных учреждений

дополнительного образования,

находящихся в ведении

Муниципального казенного

учреждения «Комитет по делам

культуры и молодежной политики

города Зеленогорска»

Порядок расчета выплат стимулирующего характера

с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. ,

где:

С – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается приказом руководителя учреждения;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям критериев оценки за отчетный период;

Кисп.раб.вр. – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

Кисп. раб.вр.= Тфакт / Т план,

где:

Тфакт – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i-м работником за отчетный период;

Тплан – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период;

 n

С1 балла = Qстим. / SUM Бimax ,

 i=1

где:

Qстим. – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

Бimax - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения и его заместителей;

Qстим. = (Qзп - Qштат - Qстим. рук - Qперс – Qспец. - Qотп)/РК,

где:

Qзп – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qштат – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

Qстим. рук – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя) и заместителям руководителя учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной (бюджетной смете) деятельности учреждения, на плановый период;

Qперс. - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qспец. – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления специальной краевой выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qотп – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qотп = (Qзп х Nотп) / (Nгод \*n),

где:

Nотп – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей определяется учреждением в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения Qстим.  и С1 балла по видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.».

1.4. Приложение № 6 изложить в следующей редакции:

«Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного

образования, находящихся в

ведении Муниципального

казенного учреждения «Комитет

по делам культуры и молодежной

политики города Зеленогорска»

Критерии оценки эффективности деятельности, условия и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей учреждений
и их заместителей

1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплаты. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 10  |
| от 95% до 99,9% | 5  |
| менее 95% | 0 |
| Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения | свыше 95 % до 100% | 10 |
| свыше 90% до 95% | 5  |
| 90% и менее | 0 |
| Привлечение дополнительных источников финансирования (гранты, средства субсидий из бюджетов вышестоящих уровней, платная деятельность) | наличие подписанных соглашений, договоров, с указанием сумм и целевых показателей | 10  |
| 1.2 | Сохранность контингента обучающихся | Движение обучающихся в % от общего числа обучающихся в соответствии с муниципальным заданием | не более 2% | 10  |
| 1.3 | Поддержка талантливых и одаренных детей | Количество обучающихся в учреждении, привлеченных к участию в творческих мероприятиях, направленных на выявление и поддержку юных талантов | не менее 10 обучающихся | 10  |
| 1.4 | Обеспечение (сохранение) стабильных социально-трудовых отношений | Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | отсутствие кредиторской задолженности за отчетный период | 10  |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения, деятельность директора учреждения | отсутствиеобращений (жалоб) | 15  |
| 2.2 | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | 100%  | 5  |
| от 95% до 99,9% | 2  |
| меньше 95,0% | 0 |
| 2.3 | Обеспеченность стабильности кадров | соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,5 | 5 |
| 2.4 | Эффективность управленческой деятельности | Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета (полнота, достоверность и соблюдение срока) | отсутствие замечаний со стороны контрольных органов учредителя, главного распорядителя бюджетных средств | 5 |
| 2.5 | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Качественное выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний | 10  |
| устранение нарушений, в установленный предписанием срок | 5  |

2. Заместитель руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплаты. Процент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование  | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической деятельности | Выполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ) учреждением | 100% и выше | 15  |
| от 95% до 99,9% | 5 |
| менее 95% | 0 |
| 1.2 | Сохранность контингента обучающихся | Движение обучающихся в % от общего числа обучающихся в соответствии с муниципальным заданием | не более 2% | 15  |
| 1.3 | Поддержка талантливых и одаренных детей | Количество обучающихся в учреждении, привлеченных к участию в творческих мероприятиях, направленных на выявление и поддержку юных талантов | не менее 10 обучающихся | 15  |
| 1.4 | Обеспечение выполнения программы деятельности (развития) учреждения | Выполнения программы деятельности (развития) учреждения | от 95% до 100% | 15  |
| от 90% до 94,9% | 5  |
| **2** | **Выплаты за качество выполняемых работ** |
| 2.1 | Наличие локальных актов, регулирующих образовательную деятельность | Локальные акты, регулирующие образовательную деятельность и развитие учреждения (планы, программы, отчеты, положения), соответствуют требованиям законодательства Российской Федерации | факт наличия нормативно-правовой базы | 10  |
| своевременность актуализации | 10  |
| отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя средств местного бюджета | 5  |
| 2.2 | Обеспечение качества оказываемых учреждением услуг | Отсутствие обоснованных зафиксированных обращений (жалоб) от граждан на качество оказываемых услуг, работу учреждения | отсутствиеобращений (жалоб) | 15  |

 ».

1. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024 и подлежит опубликованию в газете «Панорама». Абзацы шесть - девятнадцать пункта 1.1.2.5 настоящего постановления действуют до 31.12.2024 включительно.

Первый заместитель Главы ЗАТО

г. Зеленогорск по стратегическому

планированию, экономическому

развитию и финансам М.В. Налобина