

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОД ЗЕЛЕНОГОРСК**

 **КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

29.12.2023 г. Зеленогорск № 291-п

О внесении изменений в Примерное

положение об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и казенных

учреждений, находящихся в ведении

МКУ «КФиС», утвержденное

постановлением Администрации

ЗАТО г. Зеленогорск от 13.06.2023 № 111-п

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

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска», утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 13.06.2023 № 111-п, следующие изменения:

1.1. В разделе 4:

 1.1.1. Абзац пятый пункта 4.1 изложить в следующей редакции:

«- специальная краевая выплата – в целях повышения уровня оплаты труда;».

 1.1.2. Пункт 4.1 дополнить абзацем шестым следующего содержания:

«- выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).».

1.1.3. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

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

 1.1.4. Пункт 4.8 изложить в следующей редакции:

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

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

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 учреждения 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.».

1.1.5. Пункты 4.8, 4.8.2 и 4.9 считать пунктами 4.9, 4.9.2 и 4.10.

1.1.6. Пункт 4.8.1 считать пунктом 4.9.1 следующего содержания:

«4.9.1. Выплаты по итогам работы производятся пропорционально отработанному времени, включая периоды нахождения в служебных командировках, очередных отпусках.».

1.1.7. Пункт 4.8.3 считать пунктом 4.9.3 следующего содержания:

 «4.9.3. К выплатам по итогам работы не представляются работники, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.».

 1.2. В разделе 5:

 1.2.1. Абзац пятый пункта 5.7 изложить в следующей редакции:

«- специальная краевая выплата;».

 1.2.2. Пункт 5.7 дополнить абзацем шестым следующего содержания:

«- выплаты по итогам работы (за полугодие).».

1.2.3. Пункт 5.13 изложить в следующей редакции:

«5.13. Специальная краевая выплата руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с пунктом 4.8 настоящего примерного положения.».

1.2.4. Пункт 5.13 считать пунктом 5.14 следующего содержания:

«5.14. Выплаты по итогам работы (за полугодие) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляются:

- с учетом условий и в размерах согласно приложению № 9 к настоящему примерному положению в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям и главным бухгалтерам – в пределах фондов оплаты труда работников учреждений, за исключением предусмотренной в них части от приносящей доход деятельности;

- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с пунктом 5.9 настоящего примерного положения.

При определении размеров выплат по итогам работы (за полугодие) руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, проработавшим неполное полугодие 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 объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам, подлежат корректировке с учетом отработанного времени в расчетном периоде.».

1.2.5. Пункт 5.15 считать пунктом 5.16 следующего содержания:

 «5.16. К выплатам по итогам работы (за полугодие) не представляются руководители учреждений в следующих случаях:

- увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не выполнения доведенными трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) целевых показателей средней заработной платы непосредственно осуществляющих тренировочный процесс работников спортивных школ, спортивных школ олимпийского резерва, реализующих программы спортивной подготовки;

- получения общей суммы баллов по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением менее 40 баллов.

К выплатам по итогам работы (за полугодие) не представляются заместители руководителей и главные бухгалтера, уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты по итогам работы (за полугодие) производятся с учетом фактически отработанного времени в учетном периоде.».

1.2.6. Пункт 5.20 считать пунктом 5.21 следующего содержания:

«5.21. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, 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.».

1.2.7. Пункты 5.14, 5.16, 5.17, 5.18, 5.19, 5.21, 5.22, 5.23 считать пунктами 5.15, 5.17, 5.18, 5.19, 5.20, 5.22, 5.23, 5.24.

1.3. Приложение № 2 изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

1.4. Пункт 1 приложения № 7 изложить в следующей редакции:

«1. Руководитель учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки эффективности деятельности по видам выплат  | Условия | Предельный размер выплат.Процент к окладу (должностномуокладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| 1.1. | Ответственное отношение к своим обязанностям  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих (надзорных) органов, учредителя, граждан | отсутствие случаев | 10 |
| 1.2. | 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 средств местного бюджета | 5 |
| 1.3. | Обеспечение безопасных условий труда в учреждении | Выполнение требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности | отсутствие предписаний  | 10 |
| устранение предписаний  | 5 |
| 1.4. | Обеспечение функционирования учреждений | выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями для достижения целей деятельности учреждения | наличие соглашений, договоров о совместной деятельности  | 10 |
| информационная открытость учреждения | наличие официального сайта учреждения | 5 |
| обновление официального сайта учрежденияне менее 5 фактов | 10 |
| 1.5. | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств | выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения не менее чем на 90% от объема запланированных средств | не менее 90% | 10 |
| эффективное использование экономии бюджетных и внебюджетных средств при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения путем проведения конкурсных процедур | наличие экономии | 10 |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ |
| 2.1. | Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю деятельности учреждения | не менее 90% | 10 |
| Сохранение стабильных социально-трудовых отношений | отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками учреждения (за исключением депонированных сумм), в том числе по выплатам, обеспечивающим уровень заработной платы работников учреждения не ниже установленного размера минимальной заработной платы |  отсутствие | 10 |
| Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации | выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации | выполнение | 5 |
| 2.2. | Управленческая культура | Эффективность реализуемой кадровой политики | Обеспечение стабильности кадров (соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,5) | 5 |

 ».

1.5. В приложении № 8 пункт 1 изложить в следующей редакции:

«

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | За сложность, напряженность и особый режим работы | 300 |

 ».

2. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама», и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2024. Абзацы пятый-восемнадцатый пункта 1.1.4 настоящего постановления действуют до 31.12.2024 включительно.

Первый заместитель Главы ЗАТО г. Зеленогорск

по стратегическому планированию,

экономическому развитию и финансам М.В. Налобина

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к постановлению Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 29.12.2023 № 291-п Приложение № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении Муниципального казенного учреждения «Комитет по делам физической культуры и спорта г. Зеленогорска» |

Порядок расчета выплат стимулирующего характера

с учетом применения балльной оценки

Размер выплаты стимулирующего характера осуществляется конкретному работнику учреждения в абсолютной величине и определяется по формуле:

С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. , где:

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

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период в абсолютной величине; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) 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, его заместителей и главного бухгалтера;

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), 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Qштат – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов) 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 надбавки 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), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и 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, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной смете соответствующего учреждения в расчете 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 надбавки 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 надбавки 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и 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;

Qотп = (Qзп х Nотп ) / (Nгод х 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 экономии от запланированного фонда оплаты труда, полученной за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками учреждений показателей и критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 детализации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.