

**Предложения и замечания
просьба направлять на адрес
электронной почты
komfink@yandex.ru**

С 26.01.2021 по 30.01.2021

О внесении изменений в постановлением администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.10.2020 года № 2250 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппское городское поселение» муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности»

Во исполнение решения Совета депутатов МО «Кингисеппское городское поселение» от 23.09.2020 года № 91 «Об утверждении положения о системе оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппское городское поселение» муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом РФ от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», уставом МО «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области, администрация

п о с т а н о в л я е т :

1. Внести изменения в постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.10.2020 года № 2250 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппское городское поселение» муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности» (далее - порядок):

1.1. Пункт 2.11. порядка изложить в новой редакции:

«2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность

устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.».

1.2. В пункте 4.7. порядка:

1.2.1 исключить абзац второй;

1.2.2 абзацы 3-5 считать абзацами 2-4;

1.2.3 в абзаце втором слова «ставки заработной платы с учетом нагрузки» заменить словосочетанием «выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки»;

1.2.4. абзац четвертый дополнить предложением «Для руководителя – не более пятнадцати КПЭ, критериев оценки деятельности.».

1.3. Дополнить порядок пунктом 4.10.1. следующего содержания:

«4.10.1. Требования к критериям оценки деятельности, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) управляемость – достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно».

1.4. Пункт 4.11. порядка изложить в новой редакции:

«4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

формула расчета значений КПЭ, механизм определения значений критерия оценки деятельности;

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ, критериев оценки деятельности».

1.5. В пункте 4.13 порядка абзац второй изложить в новой редакции:

«Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладам, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы)».

1.6. В пункте 4.15 порядка абзац второй изложить в новой редакции:

«Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета значений КПЭ, механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.».

1.7. В пункте 4.22 порядка абзац первый изложить в новой редакции:

«4.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.».

1.8. Пункт 5.2. порядка изложить в новой редакции:

«5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.».

2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предупредить (при необходимости) работников об изменении системы

оплаты труда по настоящему постановлению:

2.1. Руководителям муниципальных учреждений – работников муниципальных учреждений в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

2.2. Отделу кадров администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» - руководителей муниципальных учреждений в соответствии с заключенными срочными трудовыми договорами.

3. Установить, что изменения, указанные в настоящем постановлении, осуществляются в пределах фонда оплаты труда, выделенного соответствующему муниципальному учреждению на текущий финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.

5. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на председателя комитета финансов администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» Е.А. Сапину.

Глава администрации МО
«Кингисеппский
муниципальный район»

Ю.И. Запалатский