****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 09.04.2019 | № 777-па-нпа |
|  |

г.Нефтеюганск

О внесении изменений в постановление администрации Нефтеюганского района

от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района»

В соответствии со статьями 130, 134, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального образования Нефтеюганский район, постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.01.2019 № 84-па «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Нефтеюганского района», с учетом мнения Нефтеюганской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в целях повышения реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары
и услуги на основании фактического роста индекса потребительских цен
в Российской Федерации согласно данным Федеральной службы государственной статистики п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в приложение к постановлению администрации Нефтеюганского района от 27.07.2017 № 1242-па-нпа «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района» следующие изменения:
	1. В разделе I:
		1. Пункт 1.3 изложить в следующей редакции:

 «1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6300 рублей (далее – ставка заработной платы)».

* + 1. Пункт 1.9 изложить в следующей редакции:

 «1.9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации
с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной палате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная
в установленном порядке, будет ниже размера оплаты труда, установленного
в Российской Федерации с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной палате за стаж работы в районах Крайнего Севера
и приравненных к ним местностях, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации
с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной палате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.».

* 1. В разделе II:
		1. Таблицу 4 пункта 2.10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 4

## Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| 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, неполное высшее образование | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,18 |

».

* + 1. Таблицу 5 пункта 2.12 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Дошкольные образовательные организации |
| 1.1. | Работа в дошкольной образовательной организации- специалистов (кроме педагогических работников);- служащих | 0,200,18 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.2. | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе | 0,05 |
| 1.3. | Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| 1.4. | Работа в группах для детей с туберкулезной интоксикацией | 0,10 |
| 1.5. | Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 1.6. | Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.7. | Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 1.8. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):- работа в разновозрастной группе;- работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет) |
| 1.9. | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.10. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.11. | Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации |
| 1.12. | Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 1.13. | Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 1.14. | Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности | 0,40 |
| 1.15. | Водителю транспортного средства, находящегося в собственности образовательной организации, соответствующего предъявляемым требованиям к стажу работы и занятого перевозкой пассажиров  | 0,40 |
| 2. Общеобразовательные организации |
| 2.1. | Работа в общеобразовательной организации:- специалистов (кроме педагогических работников);- служащих | 0,200,18 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.2. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:- работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,05 |
| - проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| - проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 2.3. | Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной дошкольной группе | 0,05 |
| 2.4. | Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.5. | Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.6. | Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.7. | Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.8. | Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 2.9. | Работа педагогических работников, связанная с:- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки);- реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,05 |
| 2.10. | Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 2.11. | Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):- с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения;- в разновозрастной дошкольной группе;- в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет) | 0,10 |
| 2.12. | Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1 | 2 | 3 |
| 2.13. | Работа в дошкольных группах с детьми, относящимися к категории КМНС, с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки) |  |
| 2.14. | Работа педагогического работника в классах компенсирующего обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 2.15. | Работа педагогического работника в дошкольных группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.16. | За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю дошкольной группы (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.17. | Работа в дошкольных группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) |
| 2.18. | Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 2.19. | Работа педагогического работника в дошкольных группах | 0,10 |
| 2.20. | Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы) | 0,20 |
| 2.21. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.22. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 2.23. | Работа педагогического работника в дошкольных группах (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,30 |
| 2.24. | Работа воспитателя в дошкольных группах по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой | 0,50 |
| 2.25. | Повару, выполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности | 0,40 |
| 2.26. | Водителю транспортного средства, находящегося в собственности образовательной организации, соответствующего предъявляемым требованиям к стажу работы и занятого перевозкой пассажиров | 0,40 |
| 3. Организации дополнительного образования детей |
| 3.1. | Работа в организации дополнительного образования детей:- специалистов (кроме педагогических работников);- служащих | 0,200,18 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3.2. | 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 |
| 3.3. | Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 3.4. | Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 3.5. | Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы):- преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,10 |
| 3.6. | Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,55 |
| 3.7. | Водителю транспортного средства, находящегося в собственности образовательной организации, соответствующего предъявляемым требованиям к стажу работы и занятого перевозкой пассажиров | 0,40 |

».

* + 1. Таблицу 10 пункта 2.19 изложить в следующей редакции:

 «Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

».

* 1. Раздел IV изложить в следующей редакции:

## «IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

## критерии их установления

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет
30 процентов от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата производится ежемесячно с даты приема на работу за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

Выплата начисляется к должностному окладу или тарифной ставке и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных
к ним местностях.

Порядок установления, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется
на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится
1 раз в год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ
в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников должно приниматься с применением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплата производится ежемесячно за фактически отработанное время
в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

Размер выплаты не может превышать 50 процентов произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется локальным нормативным актом организации.

Вновь принятым работникам (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате
за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям на срок
1 календарный год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями
и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) следует учитывать:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

организация, проведение, участие в конкурсах, семинарах, совещаниях и иных мероприятиях муниципального и регионального уровней, повышающих авторитет
и имидж образовательных организаций и Нефтеюганского района.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может устанавливаться всем работникам организации
с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности организации, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в процентах
от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, либо в абсолютном размере
без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате
за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.4. Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям и призерам в номинациях:

«Учитель года»;

«Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»;

«Сердце отдаю детям».

Размер выплаты за результативность участия в конкурсе «Педагог Года» устанавливается исходя из ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Выплата устанавливается на срок один год и выплачивается ежемесячно.

4.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются
в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат

работникам организации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Перио-дичность осущест-вления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники |
| 1.1. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 - 50% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (для вновь принятых (вышедших из отпуска по уходу за ребенком) на срок 1 календарный год – 15% произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | в соответствиис показателями эффективности деятельности | ежемесячно |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.2. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | - в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;- в процентах от должностного оклада работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | единовре-менно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Выплата за результатив-ность участия в конкурсе «Педагог Года» |  |  |  |
| 1.3.1. | Победитель 1 место | две ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | в течение одного года с момента установления выплаты | ежемесячно |
| 1.3.2. | Призер 2 место | полторы ставки заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | в течение одного года с момента установления выплаты | ежемесячно |
| 1.3.3. | Призер 3 место | ставка заработной платы без учета начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям | в течение одного года с момента установления выплаты | ежемесячно |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.4. | Премиальная выплата по итогам работы:  |  |  |  |
| 1.4.1. | за квартал | до 1,0 фонда оплаты труда работника | в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | 1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.4.2. | за год | до 1,5 фонда оплаты труда  | в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | 1 раз в год,в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 2. | Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие  |
| 2.1. | За интенсив-ность и высокие результаты работы | 30% должностного оклада (тарифной ставки) работника | выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежеме-сячно, с даты приемана работу |
| 2.2. | Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) | - в процентах от произведения ставки заработной платы и базового коэффициента работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;- в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям; - в абсолютном размере без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | в соответствиис показателями эффективности деятельности по факту получения результата | единовре-менно,в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3. | Премиальная выплата по итогам работы: |  |  |  |
| 2.3.1. | за квартал | до 1,0 фонда оплаты труда работника | в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | 1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 2.3.2. | за год | до 1,5 фонда оплаты труда  | в соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования | 1 раз в год,в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий
в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией
в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности. Работникам, проработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально отработанному времени. В отработанное время включается:

фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

периоды времени, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается
до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал и год в декабре финансового года.

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

4.7. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии
с таблицей 13 настоящего Положения.».

* 1. Абзац второй пункта 7.2 раздела VII изложить в следующей редакции:

«на стимулирующие выплаты предусматривается до 20 процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;».

1. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию
в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района.
2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие
с 01.01.2019.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района Михалева В.Г.

Глава района Г.В.Лапковская