РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕРЕЯСЛОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

РЫБИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12.2024 с. Переясловка № 76-п

|  |  |
| --- | --- |
| О внесении изменений в постановление администрации Переясловского сельсовета от 29.10.2013г. № 39-п  о «Положении об оплате труда работников администрации Переясловского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» |  |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», на основании статьей 14,17 Устава Переясловского сельсовета, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести изменения в постановление администрации Переясловского сельсовета от 29.10.2013г. № 39-п о «Положении об оплате труда работников администрации Переясловского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»:

В Положении об оплате труда работников администрации Переясловского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы:

1)в абзаце 2 п.п.п.4.2.1 п.п.4.2. п.4 цифры «30788» заменить цифрами «35904» :

2) в абзаце 2 п.п.п.4.2.2 п.п.4.2. п.4 цифры «3000» заменить цифрами «6200»

2. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой*.*

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в Печатном издании «Вести села» и применяется к правоотношениям, возникающим с 1 января 2025 года.

Глава Переясловского

сельсовета О.Г.Савельева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  к постановлению администрации Переясловского сельсовета  от 29.10.2013 № 39-п |

Положение об оплате труда работников администрации Переясловского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

(в редакции постановления от 26.05.2014г. № 27-п

в редакции постановления от 30.09.2014г. № 48-п

в редакции постановления от 27.04.2015г. № 20-п

в редакции постановления от 20.12.2016г. № 80-п

в редакции постановления от 21.12.2017г. № 74-п

в редакции постановления от 12.09.2019г. № 36-п

в редакции постановления от 29.04.2020г. № 11-п

в редакции постановления от 24.09.2020г. № 37-п

в редакции постановления от 09.06.2022г. № 26-п

в редакции постановления от 11.07.2023г. № 29-п

в редакции постановления от 31.01.2024г. № 6-п

в редакции постановления от 20.12.2024г. № 76-п)

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников администрации Переясловского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее – работники) определяет условия оплаты труда таких работников.

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Положение регулирует:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов);

-виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

-виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

-другие вопросы оплаты труда.

2.Минимальные размеры окладов (должностных окладов)

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, профессия | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | |
| Уборщик служебных помещений | 3481,00 |
| Сторож |
| Электрик |
| Рабочий по благоустройству |
| ПКГ профессий рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | |
| Водитель автомобиля | 4053,00 |
| Тракторист |
| Водитель автобуса |
| 2 квалификационный уровень | |
| Водитель автомобиля  (в случаях работы на 2-3 видах автомобилей: легковом, грузовом, автобусе) | 4923,00 |

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Специалист по военно-учетной работе | 4053,00 |

3. Виды, размеры и условия осуществления

выплат компенсационного характера

3.1.Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=4AEB4DC80108A19C9E242260DB3D0CA792B521E20124C46A61D883D0851BE79FAB1473B462432BE9ZBA5C) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

-доплату за совмещение профессий (должностей);

-доплату за расширение зон обслуживания;

-доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплату за работу в ночное время;

-доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплату за сверхурочную работу;

-доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.4.1.Размер доплат, указанных в [абзацах втором, третьем, четвертом](consultantplus://offline/ref=E2C8CB510273F07B39A4000FA00F4A743C0A9667B809F9D0411AE6FED45CCBC0E07B5BD5A2A883A892F45DD1R1B)  [пункта 3](consultantplus://offline/ref=E2C8CB510273F07B39A4000FA00F4A743C0A9667B809F9D0411AE6FED45CCBC0E07B5BD5A2A883A892F45DD1R3B).4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится:

-за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность). При этом замещающий работник не должен являться штатным заместителем отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности).

3.4.2.Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.4.3.Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=FDD2B4625CE5967133AD4440B804F2F4ED168628033B09EFABD8A9B84EAF07AA5035B67CD7qETAB) Трудового кодекса Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=A0060286AA484C2DF9A0FE5D4698F5405211CF60BB87C483765A1D8BB7D7B9D9CBB91FD61CK3Q1K) Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной часовой части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в указанном размере производится работникам за часы, фактически проработанные в выходные или нерабочие праздничные дни.

Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени за нерабочие праздничные дни, совпадающие с днями работы по графику, производится доплата в размере одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада.

Размер часовой части оклада (должностного оклада) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника к среднемесячному количеству рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной часовой части оклада (должностного оклада) с учетом фактически отработанного времени, а день отдыха оплате не подлежит. При этом день отдыха исключается из нормы рабочего времени в том месяце, когда используется день отдыха.

Случаи, когда по согласованию с работодателем выезд в командировку и возвращение из нее попадают на выходной день, приравниваются к работе в выходной день. При этом часы нахождения в пути оплачиваются в размере двойной часовой части оклада (должностного оклада) или в размере одинарной часовой части оклада (должностного оклада) с предоставлением дополнительного дня отдыха.

3.4.4.Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=9A08EDE7C30511D55AEDF1A6AEAE8851C51AEFD45BCB20692754E1EB6002B095458CFB113EX4W6B) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу работникам устанавливаются за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.4.5.Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 100% оклада (должностного оклада).

Конкретный размер доплаты водителям за ненормированный рабочий день устанавливается распоряжением главы администрации Переясловского сельсовета

3.5.Доплаты работникам, указанные в  [пункте 3](consultantplus://offline/ref=E2C8CB510273F07B39A4000FA00F4A743C0A9667B809F9D0411AE6FED45CCBC0E07B5BD5A2A883A892F45DD1R3B).4 Положения осуществляются без учета установленных Положением выплат стимулирующего характера.

3.6.В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и 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. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.(В редакции от 31.01.2024)

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.2.1 настоящего пункта.

Персональная выплата, именуемая краевой выплатой, устанавливается с учетом специфики деятельности работника (учреждения).

4.2.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют 35904 рублей.( в редакции от 20.12.2024 № 76-п)

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника, рассчитанной с учетом предусмотренных подпунктом 1 настоящего пункта выплат, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего подпункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам 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 6200 рублей(в редакции от 20.12.2024 № 76-п).

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.(В редакции от 31.01.2024)

4.3.Работникам могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

а)персональные выплаты водителям с учетом квалификационной категории за классность:

-в размере 25% оклада (должностного оклада) – за 1 класс;

-в размере 10% оклада (должностного оклада) – за 2 класс;

б)персональные выплаты работникам с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы – в размере до 100% оклада (должностного оклада);

4.4.Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается главой сельсовета.

Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

4.5.Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки, выплачиваются только по основной должности (работе).

4.6.Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению главы сельсовета и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 1 к Положению.

4.7.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению главы сельсовета и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.8.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению главы сельсовета и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.9.Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется решением главы сельсовета. Для решения спорных вопросов, возникающих в процессе оценки результативности и качества труда работников, создается Комиссия по оценке результативности и качества труда работников.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается распоряжением главы сельсовета.

4.10. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.5 Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем.,

где:

Р – размер выплаты работнику за отчетный период(месяц, квартал, год) по i виду выплат (руб.);

Ц 1 балла – цена балла для определения i – го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

Бi – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

Т план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период (месяц, квартал, год).

Цена балла рассчитывается по каждой выплате стимулирующего характера на плановый период (год) в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается распоряжением главы сельсовета.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

Ц 1 балла = Q стим. i÷ (3)

где:

Q стим. i - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

 - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

n – среднесписочная численность работников, определяемая путем суммирования численности работников, фактически работающих на основании табеля учета рабочего времени, за каждый календарный день месяца, предшествующий плановому периоду, включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней за все месяцы, предшествующие плановому периоду;

Q стим. = (ФОТ штат. – ФОТ зп. – К гар. – К отп.)/РК,

где:

РК – районный коэффициент и 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;

ФОТ штат. – фонд оплаты труда на плановый период, без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

ФОТ зп. – фонд оплаты труда, рассчитанный исходя из установленных на плановый период штатным расписанием окладов (должностных окладов), по основным и совмещаемым должностям, персональных выплат, 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 и среднесписочной численности (руб.);

К гар. - компенсационные выплаты работникам (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) за ненормированный рабочий день, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.).

К отп. - сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.).

Котп. = 1/12 ФОТ штат.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

4.11.Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится с периодичностью, указанной соответственно в [пунктах 4.6](consultantplus://offline/ref=A36916B042CBA0BDBCC6B9362F1B9A8300C28B62A78D6632464ECA62F147E030826404654703A7FBCC43FBd7S1C) - 4.8 Положения, в срок до 2 числа очередного месяца, следующего за периодом оценки, а в целях оценки работы в периоды, оканчивающиеся в декабре текущего года, в том числе в целях предоставления выплат по итогам работы за год - в срок до 18 декабря текущего года.

В случаях, когда расчеты по заработной плате при уходе в отпуск, при увольнении и по иным основаниям не совпадают с составлением общего расчета по заработной плате работников, оценка результативности и качества труда работников осуществляется на день подачи заявления на отпуск (увольнение), в срок не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (увольнения).

4.14.В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, выплачиваются только по основной должности (работе).

4.15.Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - 35% от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 20% от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

-выплаты за качество выполняемых работ – 40% от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

-выплаты по итогам работы – 5% от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам.

4.16.Выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

-инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-применение в работе современных форм и методов организации труда;

-подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

-выполнение заданий, реализация мероприятий, проводимых администрацией Переясловского сельсовета;

-рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

-содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

-обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения;

-обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, составляет 900 баллов для всех работников.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываются следующие критерии:

-выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа.

По решению главы сельсовета выплаты по итогам работы за месяц с учетом вышеперечисленных критериев могут производиться без учета фактически отработанного времени.

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал (в баллах) конкретному работнику устанавливается главой сельсовета.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, составляет 100 баллов для каждого работника.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

Р = Ц 1 балла \* Б \* К исп. раб. врем.,

где:

Р – размер выплаты работнику по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

Ц 1 балла – цена балла для определения размера выплат по итогам работы за отчетный период (руб.);

Б – количество баллов по результатам оценки труда работника;

К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план.

где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

Т план. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

Стоимость одного балла определяется по формуле:

Ц 1 балла = Q стим. /SUM Б

где:

Q стим. – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

SUM Б – максимально возможное количество баллов по результатам оценки за отчетный период по данному виду выплат стимулирующего характера.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная материальная помощь.

5.2.Единовременная материальная помощь работникам оказывается в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей) и самих работников.

5.3.Размер единовременной материальной помощи не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному в п. 5.2. настоящего Положения.

5.4.Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения главы сельсовета, на основании документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | Приложение № 1 к положению |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Размер выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Должности работников, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы | Количество штатных единиц | Фамилия И.О. работника | Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ в соответствии с Положением, баллы | Установленный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ, баллы |
| Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического осблуживания | | | | | | |
| 1 | Водитель | 1 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *150* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |
| 2 | Электрик | 1 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *150* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |
| Младший обслуживающий персонал | | | | | | |
| 3 | Сторож | 1 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *100* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |
| 4 | Сторож | 1 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *100* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 1 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *100* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |
| 6 | Рабочий по благоустройству | 4 |  | Отсутсвие замечаний, жалоб | *100* |  |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | *10* |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | Приложение № 2 к положению |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Должности работников, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы | Количество штатных единиц | Фамилия И.О. работника | Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ в соответствии с Положением, баллы | Установленный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ, баллы |
| Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического осблуживания | | | | | | |
| 1 | Водитель | 1 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | *140* |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | *10* |  |
| 2 | Электрик | 1 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | *140* |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | *10* |  |
| Младший обслуживающий персонал | | | | | | |
| 3 | Сторож | 1 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | *100* |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | *10* |  |
| 4 | Сторож | 1 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | *100* |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | *10* |  |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 1 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | *100* |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | *10* |  |
| 6 | Рабочий по благоустройство | 4 |  | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | 100 |  |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | 10 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | Приложение № 3 к положению |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| № п/п | Должности работников, не отнесенные к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы | Количество штатных единиц | Фамилия И.О. работника | Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ в соответствии с Положением, баллы | Установленный размер выплат к окладу (должностному окладу) за качество выполняемых работ, баллы |  |
| Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-технического осблуживания | | | | | | |  |
| 1 | Водитель | 1 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | *10* |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | *90* |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | *10* |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | *5* |  |  |
| 2 | Электрик | 1 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | *10* |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | *90* |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | *10* |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | *5* |  |  |
| Младший обслуживающий персонал | | | | | | |  |
| 3 | Сторож | 1 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | *10* |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | *80* |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | *10* |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | *5* |  |  |
| 4 | Сторож | 1 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | *10* |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | *80* |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | *10* |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | *5* |  |  |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 1 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | *10* |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | *80* |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | *10* |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | *5* |  |  |
| 6 | Рабочий по благоустройству | 4 |  | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 10 |  |  |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 80 |  |  |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | 10 |  |  |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 5 |  |  |