АДМИНИСТРАЦИЯ

ВОЗНЕСЕСНКОГО СЕЛЬСОВЕТА

БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 27 » апреля 2022г. с. Вознесенка № 51

|  |
| --- |
| Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Вознесенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы |

В соответствии со статьей со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ
«Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Вознесенского сельсовета, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников администрации Вознесенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы согласно приложению.
2. Признать утратившим силу Постановление администрации Вознесенского сельсовета от 24.09.2020г. № 98«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников администрации Вознесенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы».

 3.Признать утратившим силу Постановление администрации Вознесенского сельсовета от 17.03.2022г. № 34 «О внесении изменений в Постановление Администрации Вознесенского сельсовета Березовского района Красноярского края № 98 от 24.09.2020 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Вознесенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»

4.Контроль за выполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

1. Постановление вступает в силу со дня его опубликования в муниципальной газете «Вестник Вознесенского сельсовета» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2022 года.

Зам. главы Вознесенского сельсовета О.Ю. Черных

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к Постановлению администрацииот « 27 » апреля 2022г. №51  |

Примерное положение об оплате труда работников администрации вознесенского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

1. Общие положения

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

1.2. Примерное положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставляемых работникам, размеры и условия их осуществления.

1.3. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению главы администрации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать 5 000,00 (пяти тысяч) рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения главы администрации.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ:

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Постановление Правительства края от 15.12.2009г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

доплату за сверхурочную работу.

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах втором-четвертом пункта 3.2 настоящего Порядка, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.7. Размер выплаты за работу в сельской местности составляет 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1 | Водителям легковых автомобилей за выполнение дополнительных видов работ: подготовка автомобилей к прохождению технического осмотра | до 25% |

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка.

Размер выплат, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

Рi = $Ц\_{i}^{1 балла}$ x Бi x К исп. раб. врем., (1)

где:

Рi - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

$Ц\_{i}^{1 балла}$- цена балла для определения i-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

Бi - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда 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);

i – вид выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат (выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы).

К. исп. раб.врем. = T факт. / T план., (2)

где:

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

T план. - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$Ц\_{i}^{1 балла}=Q стим. i ÷\sum\_{j=1}^{n}B\_{ij}$(3)

где:

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

$\sum\_{j=1}^{n}B\_{ij}$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

j=1,…,n - количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

Q стим. = (ФОТ план. - ФОТ штат. - К гар. - К отп.) / РК, (4)

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда работников на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), 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;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, 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;

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 работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

К отп. - 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), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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.

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

4.2.2. С 1 января 2022 года заработная плата работников, не получающих региональную выплату, повышается на 10 процентов посредством увеличения фонда стимулирующих выплат.

4.3. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению главы администрации персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, уровня профессионального мастерства, опыта работы, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Конкретный размер выплат устанавливается главой администрации исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.5.1. Персональная выплата за сложность устанавливается в размере до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.2. Персональная выплата за напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.3. Персональная выплата за уровень профессионального мастерства устанавливается в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить персональную доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.6. Выплаты по итогам работы.

4.6.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению главы администрации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и оформляются соответствующим распоряжением.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6.2.1. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада) и осуществляются распоряжению главы администрации.

4.6.2.2. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются главой администрации.

Приложение № 1

к Примерному положению

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников органа местного самоуправления устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ № 247н от 29.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности(профессии) | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Должности, отнесенные к ПГК «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Старший инспектор по учету |  3 813,00 |

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы профессий работы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ № 248н от 29.05.2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности(профессии) | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Должности, отнесенные к ПГК «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 3 275,00 |
| 1 квалификационный уровень | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 275,00 |
| Должности, отнесенные к ПГК «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 3 813 ,00 |

Приложение № 2

к Примерному положению

Критерии оценки результативности и качества труда работников

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Наименование критерия результативности и качества труда работников  | Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников  | Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера |
| 1 | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
|  | Уборщик служебных помещений | Содержание помещений учреждения в соответствии с санитарными нормами | Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб | до 15 |
| Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ) | Наличие ремонтов | до 15 |
|  | Водитель автомобиля | Соблюдение Правил дорожного движения | Отсутствие нарушений | до 15 |
| Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ | Отсутствие зафиксированных нарушений | до 15 |
| 2 | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы |
|  | Уборщик служебных помещений | Оперативность | Наличие дополнительных убираемых площадей | до 10 |
|  | Водитель автомобиля | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя  | Наличие дополнительных поручений | до 10 |
| 3 | Выплата за качество выполняемых работ |
|  | Уборщик служебных помещений | Своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 30 |
|  | Водитель автомобиля | Своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | до 15 |
| Обеспечение безаварийной и надежной работы транспортных средств | Отсутствие аварий | до 15 |