РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕКЛЮЧИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

РЫБИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.02.2021 с. Большие Ключи № 7-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации Большеключинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы.

(в ред. от 30.09.2014 № 30-п)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в российской Федерации», руководствуясь статьями 14, 17, 29 Устава Большеключинского сельсовета Рыбинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение об оплате труда работников администрации Большеключинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы, согласно приложению.

2. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу после опубликования в газете «Вести села».

Глава Большеключинского сельсовета Т.В. Штоль

Приложение

к постановлению администрации

Большеключинского сельсовета

от 15.10. 2013 г. № 42-п, от 30.09.2014

№ 30-п, от 19.02.2021 № 7-п.

Положение

об оплате труда работников

администрации Большеключинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

1. Общие положения

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

Положение, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864(в ред. от 20.09.2013 № 5-1518) «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений».

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

минимальные 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 характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

персональные выплаты;

1.4. При переходе на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников учреждения в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также   
на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности,   
а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.Заработная плата работника предельными размерами   
не ограничивается.

1.8.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

**2**. Минимальныеразмеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников учреждения

2.1. Минимальныеразмеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий служащих».

**3.** Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах   
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 24% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах   
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда   
в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места   
и устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора   
с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются   
по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения   
от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются   
по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе   
в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер выплаты (доплаты) за работу в ночное время составляет 35 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, часовой ставки заработной платы, за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.5.

4. Виды выплат стимулирующего характера работникам   
учреждения размеры и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность напряженность и особый режим работы, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной муниципальными правовыми актами, в целях обеспечения региональной выплаты (далее – региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения 

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется руководителем учреждения при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанной персональной выплаты не требуются.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется руководителем учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.3.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.4.Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного   
в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5. Работникам, 2 месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной Законом Красноярского края от 29.10.2009 ГЫ 9-3864”О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений“ в соответствующем муниципальном образовании (далее в Рыбинском районе), предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы устанавливается Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» по Рыбинскому району.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной НПА Красноярского края для целей расчета региональной выплаты работникам краевых государственных учреждений по Рыбинскому району и месячной заработной платой конкретного работника 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, установленной НПА Красноярского края для целей расчета региональной выплаты работникам краевых государственных учреждений по Рыбинскому району, исчисленной пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленной НПА Красноярского края для целей расчета региональной выплаты работникам краевых государственных учреждений по Рыбинскому району, исчисленной пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. 

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Региональная выплата устанавливается работникам исходя из размеров, не превышающих размеры заработной платы, установленные нормативными правовыми актами Красноярского края для целей расчета региональной выплаты работникам краевых государственных учреждений по Рыбинскому району.».

4.6.Персональные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливаются:

за опыт работы в следующих размерах:

при трудовом стаже от 1 года до 5 лет - 10%;

при трудовом стаже от 5 до 10 лет - 20%;

при трудовом стаже 10 до 15 лет - 30%;

при трудовом стаже более 15 лет - 40%;

Водителю легкового автомобиля за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

За сложность, напряженность и особый режим работы до 200%.

Выплата осуществляется по основной должности исходя из должностного оклада, ставки заработной платы.

4.7.Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4.8.Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач составляет до 150 баллов.

4.9.Выплата за качество выполняемых работ составляет до 85 баллов в том числе:

- профессии рабочих -65 баллов

- профессии служащих -20 баллов

4.10.Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработанной платы установленного в Красноярском крае, региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.11.Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В учреждении возможно применение индивидуального поощрения, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного поощрения, направленного на мотивацию работников учреждения.

Выплаты по итогам работы устанавливаются в размере до 150% должностного оклада, ставки заработной платы.

4.12.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим распоряжением.

4.13. Надбавки к должностному окладу (ставке) могут быть отменены или изменены в размерах распоряжением руководителя учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, заданий, нарушение Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

4.14. Выплаты по итогам работы лицам, не проработавшим полный расчетный период, могут быть начислены с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени (с учетом времени нахождения в очередном отпуске). Выплаты по итогам работы не производятся работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

**5. Материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием (при вступлении в брак впервые), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего примерного Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании распоряжения главы сельсовета с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» устанавливаются в следующем размере:

1.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» первого уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 1940 |
| 2 квалификационный уровень | 2033 |

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий служащих» устанавливаются в следующем размере:

1.2. «Общеотраслевые профессии служащих» первого уровня, ни вошедшие в ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер ставки заработной платы, руб. |
|  |  |
| 1 квалификационный уровень | 2 258 |

1.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» второго уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер  ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 2258 |
| 2 квалификационный уровень | 2754 |
| 3 квалификационный уровень | 3026 |

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Бi  – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

Критерии

оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности  и качества деятельности учреждений | | | Условия индикатор | | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, баллы | |
| Обслуживающий персонал | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности; пожарной безопасности | | Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий | | | до 50 | |
|  | обеспечение надлежащего использования материальных ценностей | | Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий | | | до 50 | |
|  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | | Отсутствие замечаний | | | до 50 | |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, баллы |
| Водитель,  тракторист | Качественное исполнение должностных обязанностей | | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | | | 8 | |
| Устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующих разборки механизмов | | | 8 | |
|  |  | | Содержание автомобиля, трактора (уход за салоном, поддержание их в чистоте и благополучном для длительной эксплуатации состоянии) | | | 8 | |
| Своевременное представление в бухгалтерию авансовых отчетов (путевые листы, чеки АЗС) | | | 4 | |
|  | Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ | | | 10 | |
|  | Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя. | | | 10 | |
| Уборщик служебных помещений | Качественное исполнение должностных обязанностей | | Качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса | | | 7 | |
|  |  | | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | | | 10 | |
| Инспектор по учету и бронированию | Выплата за качество выполняемой работы | | | |  | | |
|  | Стабильное выполнение функциональных обязанностей (своевременное полное и достоверное представление отчетности) | | | 10 | | |
|  |  | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | | | 10 | | |