|  |
| --- |
| **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ****АДМИНИСТРАЦИЯ СИЗИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА****ШУШЕНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ** |
| **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е** |
| **от 27.02.2019** | **с. Сизая** | **№ 22**  |

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы**

В соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), статьями 18, 30 Устава Сизинского сельсовета**,** Решением Сизинского сельского Совета депутатов от 23.09.2013 № 203 «Положение об оплате труда работников отраслевых органов администрации Сизинского сельсовета, не относящихся к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно приложению.

2. Контроль за исполнением оставляю за собой.

3. Опубликовать постановление в газете Сизинские вести, на Официальном сайте Администрации Сизинского сельсовета (http://sizaya.ru).

4. Постановление вступает в силу в день его официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2019 года.

Глава Сизинского сельсовета                                      Т. А. Коробейникова

Приложение

к постановлению администрации

Сизинского сельсовета

от 27.02.2019 № 22

**Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - Положение) разработано в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) на основании РешенияСизинского сельского Совета депутатов от 23.09.2013 № 203 «Положение об оплате труда работников отраслевых органов администрации Сизинского сельсовета, не относящихся к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»  и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - работники).

1.2. Положение предусматривает  систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к 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), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

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.

**2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05. 2008  № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к  Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе  ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно приложению № 2 к  Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс.

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего Положения.

**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 условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). 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 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  пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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, Красноярского края и Шушенского района, 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).

3.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные или праздничные и нерабочие праздничные дни устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами администрации района или органов администрации района, (далее – локальные нормативные акты).

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада).

3.5. Работникам, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну со степенью секретности:

«секретно» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 10 % к окладу (должностному окладу);

«совершенно секретно» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 20 % к окладу (должностному окладу).

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и Шушенского района 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. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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;

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.3. Работникам  могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

а) персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы работникам за интенсивный напряженный труд,  за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников,  привлечение работников к выполнению непредвиденных и особо важных работ и мероприятий - в размере до 50 % оклада (должностного оклада).

4.4. Конкретный размер персональных выплат устанавливается работнику приказом руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

Размер персональной надбавки, пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности работы, интенсивности труда, но не реже 1 раза за 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, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по приказу руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, и выплачиваются в сроки, установленные локальным нормативным актом с учетом показателей и критериев оценки в соответствии с приложением № 3 к   Положению.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по приказу руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, и выплачиваются в сроки, установленные локальным нормативным актом с учетом показателей и критериев оценки в соответствии с приложением № 4 к   Положению.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по приказу руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, и выплачиваются в сроки, установленные локальным нормативным актом, с учетом показателей и критериев оценки в соответствии с приложением № 5 к   Положению.

4.9. С учетом специфики деятельности учреждения, критерии оценки результативности и качества труда работников, определенные пунктами 4.6 - 4.8 Положения, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах.

Конкретные размеры выплат, предусмотренных пунктом 4.5 Положения, устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом максимального размера величины соответствующих выплат, установленного Положением. При перерасчете цены балла в случаях, предусмотренных настоящим Положением, размер указанных стимулирующих выплат может быть изменен по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.10. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется приказом руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется  приказом руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

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

$Р=Ц\_{1балла}\*Б\_{i}\*K\_{исп. раб. врем.}$ ,

где:

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

$Ц\_{1балла}$ – цена балла для определения i – го размера выплат работнику (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.);

 $Б\_{i}$   – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i виду выплат;

$K\_{исп. раб. врем.}$    –   коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период.

$$K\_{исп. раб. врем.}= Т\_{факт}/Т\_{план}$$

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.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$Ц\_{1балла}= Q\_{стим. i}/SUM Б\_{i}\_{i=1}^{i=n}$ ,

где:

$Q\_{стим. i}$  – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в плановом периоде (руб.);

$SUM Б\_{i}\_{}^{}$  – максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по i виду выплат стимулирующего характера;

*n*-количество работников, подлежащих оценке.

Механизм определения показателей $Q\_{стим. i}$ , *n* устанавливается в локальных нормативных актах.

Цена балла, определяемая по вышеуказанной формуле, может рассчитываться отдельно по должностям (профессиям) работников.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету администрации района (органов администрации района)  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 и Шушенского района;

в связи с превышением более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

в связи с превышением более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

4.12. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится с периодичностью, утверждаемой руководителем учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. Срок для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера определяется локальными нормативными актами.

4.13. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.14. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на отчетный период, в котором будет производиться оценка работы в баллах, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, с учетом специфики деятельности учреждения.

4.15. 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  руководителем учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях;

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

строгое выполнение трудовой дисциплины, 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;

высокое качество выполняемых работ;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспорта, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

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

Конкретное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал устанавливается в локальных нормативных актах.

В целях поощрения работников по итогам работы за месяц могут осуществляться выплаты: за выполнение заданий особой важности и сложности, за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Шушенского района или Сизинского сельсовета, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации, Красноярского края, Шушенского района, или Сизинского сельсовета, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края или Шушенского района, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края, Почетной грамотой Сизинского сельского Совета депутатов и (или) главы Сизинского сельсовета.

В отдельных случаях по решению  руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, вышеперечисленные выплаты по итогам работы за месяц могут производиться  без учета фактически отработанного времени.

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал (в баллах) конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

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

$Р= Ц\_{1балла }\*Б\* K\_{исп. раб. врем.}$,

где:

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

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

Б   – количество баллов по результатам оценки труда работника;

$K\_{исп. раб. врем.}$    –   коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$K\_{исп. раб. врем.}= Т\_{факт}/Т\_{план}$ ,

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:

$$Ц\_{1балла}= Q\_{стим. }/SUM Б$$

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.

4.16 Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер и условия выплат по итогам работы за год определяются руководителем учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях самостоятельно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников и устанавливаются в локальных нормативных актах.

Решение об осуществлении выплат по итогам работы за год принимается руководителем и оформляется приказом руководителя учреждения, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

4.16.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности  учреждения, успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей, профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций, участие  в выполнении важных работ и мероприятий.

Содержание, интерпретация указанных критериев оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополнятся и уточняться в локальных нормативных актах.

4.16.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

4.16.3. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$С\_{i}^{год}= С\_{1балла}^{год}\*Б\_{i}^{год} \* k\_{j}$,

где:

 $С\_{i}^{год}$- размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику (руб.);

$С\_{1балла}^{год}$- стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год (руб.);

$Б\_{i}^{год}$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника;

$k\_{j}$ - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

Стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год рассчитывается по формуле:

$С\_{1балла}^{год}= \frac{Э}{\sum\_{i=1}^{m}Б\_{i}^{год} \* k\_{j}}$ ,

где:

*Э* - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (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.);

*m* - Количество работников, работавших в календарном году, подлежащих оценке по итогам работы за текущий календарный год.

4.17. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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, в соответствующем месяце персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между величиной, рассчитанной из размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, пропорционально отработанной норме рабочего времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий месяц, в котором не полностью отработана норма рабочего времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого 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 работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) под месячной заработной платой работника учреждения понимается заработная плата работника учреждения с учетом иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

Персональная  выплата  в целях   обеспечения   региональной   выплаты   в соответствующем     месяце    производится    работнику     учреждения,  месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и  выполненной  норме труда (трудовых обязанностей)   ниже размера заработной платы,    установленного пунктом 4.2 раздела 4 Решения Сизинского сельского Совета депутатов от 23.09.2013 № 203 «Положение об оплате труда работников отраслевых органов администрации Сизинского сельсовета, не относящихся к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», Законом  Красноярского  края от     29.10.2009    №  9-3864  «О    системах    оплаты   труда    работников  краевых государственных  учреждений» (с изменениями и дополнениями) для  расчета  региональной     выплаты    (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере,   определяемом      как  разница    между    размером  заработной  платы, установленным     для  расчета  региональной  выплаты,  и    величиной  месячной заработной  платы  работника  учреждения  при  полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты в соответствующем месяце производится в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата работника учреждения с учетом персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты не 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.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

**5. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.**

5.1. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.3. Руководителям в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

5.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

5.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие рузельтаты;

5.3.4. Выплаты по итогам работы:

1) Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2) Оценка выполнения показателей работы руководителя, их заместителя и главного бухгалтера осуществляется главой Сизинского сельсовета, с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3) Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничивается, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4) Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

5.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности структурных подразделений согласно приложения №3, 4, 5 к Примерному положению.

5.5. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются главой Сизинского сельсовета.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности структурных подразделений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю могут быть направлены на выплаты стимулирующего работникам данного учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений  (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установить в кратности до 2,9.

**6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения**

6.1**.** Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения (далее - учреждение).

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО\_{ср}=\frac{\sum\_{i=1}^{n}ДО\_{i}}{n}$$

 где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работников основного персонала;

 ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

6.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| ПКГ должностей служащих первого уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 2856,70 |
| 2 квалификационный уровень | 3012,90 |
| ПКГ должностей служащих второго уровня |   |
| 1 квалификационный уровень | 3170,20 |
| 2 квалификационный уровень | 3483,70 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,00 |
| 4 квалификационный уровень | 4831,20 |
| 5 квалификационный уровень | 5457,10 |
| ПКГ должностей служащих третьего уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 3483,70 |
| 2 квалификационный уровень | 3828,00 |
| 3 квалификационный уровень | 4202,00 |
| 4 квалификационный уровень | 5051,20 |
| 5 квалификационный уровень | 5897,10 |
| ПКГ должностей служащих четвертого уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 6338,20 |
| 2 квалификационный уровень | 7342,50 |
| 3 квалификационный уровень | 7906,80 |

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| ПКГ профессии рабочих первого уровня |   |
| 1 квалификационный уровень | 2454,10 |
| 2 квалификационный уровень | 2571,80 |
| ПКГ профессии рабочих второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 2856,70 |
| 2 квалификационный уровень | 3483,70 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,00 |
| 4 квалификационный уровень | 4612,30 |

 Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

**Показатели (критерии оценки) для установления выплат за качество  выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер) |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Отсутствие замечаний за отчетный период | 350 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 250 |
| Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Отсутствие замечаний за отчетный период | 250 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 180 |
| Работники осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.) |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период | 250 |
| В случае нарушения правил дорожного движения | 150 |
| В случае ДТП по вине работника | 0 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.) |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Отсутствие замечаний и жалоб | 100 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 70 |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

**Показатели (критерии оценки) для установления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер) |
| Профессиональный уровень исполнениядолжностных обязанностей | Умение самостоятельно принимать решения | 170 |
| Ответственное отношение к функциональным обязанностям | 50 |
| Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня | 30 |
| Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания |
| Профессиональный уровень исполнениядолжностных обязанностей | Умение самостоятельно принимать решения | 250 |
| Ответственное отношение к функциональным обязанностям | 150 |
| Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня | 10 |
| Работники осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.) |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Ответственное отношение к функциональным обязанностям | 200 |
| Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня | 20 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.) |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Ответственное отношение к функциональным обязанностям | 100 |
| Участие в организации и проведении особо важных или срочных работ, мероприятий различного уровня | 10 |

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования Сизинский сельсовет по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

**Показатели (критерии оценки) для установления выплат за интенсивность и**

**высокие результаты работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер) |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 80 |
| Исполнения должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 40 |
| Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работников к выполнению непредвиденных работ | 20 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 13 |
| Работники (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 30 |
| Исполнения должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 120 |
| Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работников к выполнению непредвиденных работ | 10 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 10 |
| Работники осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.) |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством | 50 |
|  | Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 20 |
|  | Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ | 30 |
|  | Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы  | 10 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий и др.) |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 10 |
|  | Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 75 |
|  | Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ | 10 |
|  | Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы  | 5 |