АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫСОТИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 февраля 2025 с. Высотино №11-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органа местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьями 24, 36 Устава Высотинского сельсовета, постановлением №01-п от 13.01.2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, согласно приложению.

2.Признать с 01.01.2025 года утратившими силу следующие постановления Высотинского сельсовета:

-от **26.09.2014** №51-п «О внесении изменений и дополнений в постановление от 13.01.2014г № 01-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **18.11.2014** №65/1-п «О внесении изменений в постановление Администрации Высотинского сельсовета №01-п от 13.01.2014 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда рабтников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **20.02.2015** №16-п «О внесении изменений в постановление Администрации Высотинского сельсовета №01-п от 13.01.2014 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда рабтников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **29.01.2016** №8А-п «О внесении изменений в постановление № 01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **25.11.2016** №93-п «О внесении изменений в постановление № 01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **17.08.2017** №37-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **12.12.2017** №78-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **11.01.2018** №1А-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **29.05.2018** №21-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **08.08.2018** №54-п «О внесении изменений в постановление № 01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **29.08.2019** №56/2-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **13.01.2020** №02-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **23.09.2020** №45-п «О внесении изменений в постановление № 01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **13.01.2021** №04-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **12.01.2022** №02-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **09.06.2022** №32-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **18.01.2023** №18-п «О внесении изменений в постановление №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **08.06.2023** №41-п «О внесении изменений в постановление Администрации Высотинского сельсовета №01-п от 13.01.2014 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **11.12.2023** №83-п «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Высотинского сельсовета №01-п от 13.01.2014г «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

-от **13.01.2025** №01-п «О внесении изменений и дополнений в постановление №01-п от 13.01.2014г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы»;

3. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера Высотинского сельсовета.

4. Постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению в сети Интернет.

Глава сельсовета О.В.Дулина

Приложение к постановлению администрации Высотинского сельсовета№11-п от 18.02.2024

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ВЫСОТИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА СУХОБУЗИМСКОГО РАЙОНА ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета Сухобузимского района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и регулирует порядок оплаты труда работников органов местного самоуправления 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 профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта».(от 17.08.2017 №37—п)

1.4. Положение регулирует:

- минимальные размеры заработной платы работников;

- окладов (должностных окладов), ставок

- 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;

- условия выплаты единовременной материальной помощи.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимаюших должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", согласно приложению N1 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 N248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению N2 к Положению.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников физической культуры и спорта устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.05.2008г. №225-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно приложению №5 к Положению.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу и в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат, установленных к должностному окладу.

Виды выплат компенсационного характера:

- за расширенную зону обслуживания;

- за ненормированный рабочий день;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за работу в северных районах).

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. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу;

- доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.4Положения, 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 и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

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

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

Конкретные размеры оплаты труда сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

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

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. ВИДЫ УСЛОВИЯ РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4,1. 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 работ.

4.3. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) персональные выплаты с учетом квалификационной категории

устанавливаются водителям:

- за классность:

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

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

- за мойку автомобиля до 50 %;

- за техническое обслуживание автотранспорта до 50%.

6) персональные выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы - в размере до 50% оклада (должностного оклада);

в) персональные выплаты специалистам за уровень квалификации и

профессионального мастерства до 30%.

г) персональные выплаты специалистам за оперативность и качество

выполненных работ до 100%.

4.4. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - руководитель).

Размер минимальной заработной платы в Сухобузимском районе составляет35 904 рубля 00 копеек.

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.

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 для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленных в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения в соответствующий период времени.

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

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

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, а также интенсивности и высоких результатов работы, в соответствии с приложением №3 к Положению.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, а также интенсивности и высоких результатов работы в соответствии с приложением №4 к Положению.

4.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению главы администрации по представлению руководителя управления делами или приказу руководителя органа администрации района, 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 N 5 к Положению.

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

4.10. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется руководителем соответствующего структурного подразделения органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, а в органах местного самоуправления, где отсутствуют структурные подразделения,- непосредственно руководителем.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем и оформляется распоряжением органа местного самоуправления.

4.11. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.5.

Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р=Ц1балла\*Бi\*К исп. раб. врем., где:

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

Ц1балла - 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.);

Бi - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i виду выплат;

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

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

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

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

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:

Ц1балла= стим.i/SUM Бi, где

Q стим. i - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в плановом периоде (руб.);

SUM Бi - 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., 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 соответствующего органа местного самоуправления 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;

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

- превышения 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.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

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

4.12. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, производится с периодичностью, указанной соответственно в пунктах 4.6. - 4.8. Положения, ежемесячно с 20.02.2015г., утверждаемой главой администрации или руководителем органа администрации района, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. Срок для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера определяется локальными нормативными актами.

4.12.1. Специальная краевая выплата:

1). Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам бюджетной сферы, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы ( далее по тексту – работники бюджетной сферы).

2). Работникам бюджетной сферы по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет шесть тысяч двести рублей.

3). Работникам бюджетной сферы по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4). На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5). В месяце, в котором производятся начисления исходя из заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам бюджетной сферы увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп х Кув – Отп, где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитываемый с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 – СКВ2024) x Кмес x Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника бюджетной сферы, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника бюджетной сферы, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – районный коэффициент, 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».

6). Исключить специальную краевую выплату при определении критериев оценки результативности и качества труда работников бюджетной сферы и при расчете балла.

7). Пункт 5 настоящего подпункта действует до 31 декабря 2025года включительно.

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 плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, с учетом специфики деятельности органа местного самоуправления.

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 Главой

администрации Высотинского сельсовета;

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

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

- содержание в чистоте рабочего места, бережное к инструменту;

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

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

Конкретное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, устанавливается по решению работодателя.

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

- выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа, юбилейная дата, присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края.

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

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал (в баллах) конкретному работнику устанавливается руководителем на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, а в органах местного самоуправления, где отсутствуют структурные подразделения, - непосредственно руководителем.

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

Р=Ц1балла\*Б\*К исп. раб. врем., где:

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

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

Б - количество баллов по результатам оценки труда работника;

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

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

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

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

Стоимость одного балла определяется по формуле:

Ц1балла=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 выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем и утверждается приказом органа местного самоуправления.

4.16.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии: личный вклад, внесенный в результаты деятельности органам местного самоуправления; успешное, добросовестное и профессиональных и должностных обязанностей; качественное исполнение и участие в выполнении важных работ и мероприятий; высокий уровень исполнительской дисциплины.

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

Выплаты по итогам работы за год работникам, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

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

, где:

- размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i му работнику (руб.);

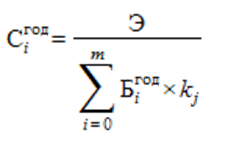
- стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год

(руб.);

 - 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:

, где:

Э - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета средств, предусмотренных на региональную выплату, и районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями) (руб.);

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи определяется работодателем. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения работодателя с учетом положений настоящего раздела на основании заявления работника (с 20.02.15)

Приложение №1 к Примерному Положению об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям не отнесенным к муниципальнымдолжностям и должностям муниципальной службы

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной плат, руб. | |
| ПКГ должностей служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 2754 |

Приложение №2 к Примерному Положению об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной плат, руб. | |
| ПКГ профессий рабочих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3481 |
| 2 квалификационный уровень | | 3649 |
| ПКГ профессий рабочих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | | 4943 |
| 3 квалификационный уровень | | 5427 |
| 4 квалификационный уровень | | 6542 |

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

Приложение №3 к Примерному Положению об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| показатели | | | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу0, баллов | | |
| **Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель, автогрейдерист, тракторист и др.)** | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленных действующим законодательством | | | | 50 | |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | | | 210 | |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | | | | 30 | |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | | | | 10 | |
| **Младший обслуживающийперсонал(уборщик служебных помещений, уборщик территории, дворник, сторож (вахтер), 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 | | | | 80 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | | | | 10 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | | | | 5 |
| **Работники (специалисты и рабочие) материально-технического снабжения, (документовед, делопроизводитель, машинистка, секретарь руководителя)** | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | | | | 10 |
| Исполнениедолжностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | | | 90 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | | | | 10 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | | | | 5 |

Приложение №4 к Примерному Положению об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| показатели | | | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу0, баллов | | |
| **Работники, (специалисты) технического и хозяйственного обслуживания (начальник МТО, инженер по электрооборудованию, инженер-автомеханик, программист, техник-программист, рабочий по обслуживанию бойлерной, зав.складом, слесарь-сантехник, электрик, машинист-электрик и др.)** | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | | | | 0-30 | |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | | | 0-140 | |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | | | | 0-10 | |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | | | | 0-10 | |
| **Младший обслуживающий персонал(уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по благоустройству, дворник, сторож (вахтер), подсобный рабочий и др.** | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | | | | 0-10 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | | | 0-80 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | | | | 0-10 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | | | | 0-5 |

Приложение №5 к Примерному Положению об оплате труда работников органов местного самоуправления Высотинского сельсовета по должностям не отнесенным к муниципальнымдолжностям и должностям муниципальной службы

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной плат, руб. | |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 6589 |