

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ БАРТАТСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«15» января 2019года

с.Бартат

№ 4

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

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 14 Устава Бартатского сельсовета Большемууртинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

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

2. Постановления администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г №67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»;

от 19.09.2014 № 53 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»;

от 08.12.2014 № 71 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53);

от 29.04.2015 № 28 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53, от 08.12.2014 №71);

от 14.12.2016 № 107 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и

должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53; 08.12.2014 №71; 29.04.2015 №28);

от 26.12.2017 № 69 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53; 08.12.2014 №71; 29.04.2015 №28; 14.12.2016 №107);

от 23.05.2018 № 18 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53; 08.12.2014 №71; 29.04.2015 №28; 14.12.2016 №107; 26.12.2017 №69);

от 14.08.2018 № 33 «О внесении изменений в Постановление администрации Бартатского сельсовета от 17.10.2013г. № 67 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции от 19.09.2014 №53; 08.12.2014 №71; 29.04.2015 №28; 14.12.2016 №107; 26.12.2017 №69; 23.05.2018 №18) считать утратившими силу.

3. Ответственность за исполнение настоящего Постановления возлагается на главного бухгалтера администрации Лемке И.В..

4. Настоящее Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Глава сельсовета:

А.Е.Шейко.

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

1. Общие положения

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

1.2. Примерное положение включает в себя:

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

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

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

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

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

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

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

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

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

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

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 персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3. настоящего положения

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются главой администрации сельсовета в порядке, установленном действующим законодательством, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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.

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

3.5. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % оклада (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.

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

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

3.8. 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, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

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

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

$$P = Ц\ 1\ балла \times B_i \times K\ исп.\ раб.\ врем., \quad (1)$$

где:

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

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

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

$K\ исп.\ раб.\ врем.$ - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K\ исп.\ раб.\ врем. = T\ факт. / T\ план., \quad (2)$$

где:

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

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

$$Ц\ 1\ балла = Q\ стим.\ i \div \sum_{i=1}^n B_i \quad (3)$$

где:

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

$\sum_{i=1}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

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

$$Q\ стим. = (ФОТ\ план. - ФОТ\ штат. - K\ гар. - K\ отп.) / PK, \quad (4)$$

где:

$ФОТ\ план.$ - фонд оплаты труда работников на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

К гар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

К отп. - компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К отп. = 1 / 12 ФОТ план. (5)

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

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

4.4. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению главы администрации сельсовета персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложении к настоящему Порядку.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются работникам:

4.5.1. За сложность, напряженность в размере до 100 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность устанавливается главой администрации сельсовета, исходя из объема сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.5.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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 за соответствующий период времени.

Работникам, 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 времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют 18048 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.6. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц (квартал, год) в размере до 150 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются главой администрации сельсовета.

Приложение № 1 к примерному
положению об оплате труда работников
администрации Бартатского сельсовета,
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности и
муниципальными служащими

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы**

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных
профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>уборщик служебных помещений, сторож</i>)	2554
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>водитель</i>)	2971

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные
квалификационные группы:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
3 квалификационный уровень (<i>специалист ВУС</i>)	3820

Приложение № 2 к Примерному положению об оплате труда работников администрации Бартатского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими

Критерии оценки результативности и качества труда работников

№ п/п	Должность	Наименование результативности и качества работников	Критерия качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников	Предел ное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1	Специалист ВУС	Своевременная предоставление информации	и	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний к качеству оказываемых услуг	До 20
1.2	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, уборщик служебных	Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение неисправностей, отсутствие бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии			До 10

	помещений, сторож и др.)		Своевременное обслуживание в соответствии правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных и строительных работ	До 10
			Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	До 10
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Специалист ВУС	Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний	До 10
		Применение в работе современных форм и методов организации труда.	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний	До 10
			Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности	До 20
2.2	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового,	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний; однократные (1 или 2)	До 10 До 5

	грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.)	Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	замечания	
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1	Специалист ВУС	Стабильное исполнение функциональных обязанностей	Своевременное и полное представление отчетности	До 20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя	До 10
3.2	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.)	Соблюдение требований санитарно-гигиенических правил, техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, содержание в надлежащем состоянии рабочего места, оборудования и имущества	Выполнение требований, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний надзорных органов, аварий	До 15
			Соблюдение требований, оперативная подача заявок на устранение технических неполадок	До 10
			Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, мусора, льда, посыпка песком, очистка пожарных выходов для	До 10

			свободного доступа к ним)	
--	--	--	---------------------------	--

