

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
БОЛЬШЕМУРТИНСКИЙ РАЙОН
БОЛЬШЕМУРТИНСКИЙ ПОСЕЛКОВЫЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

Р Е Ш Е Н И Е

«31» августа 2018 года

пгт. Большая Мурта

№ 27-116

О внесении изменений в решение Большемуртинского поселкового Совета депутатов от 08.10.2013 г. № 40-206 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников администрации поселка Большая Мурта, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции решений поселкового Совета депутатов от 24.09.2014 № 48-248; от 20.11.2014 № 50-253; от 24.04.2015 № 55-271; от 03.11.2016 № 11-46; от 18.04.2017 № 16-68; от 21.12.2017 № 22-99; от 24.05.2018 № 25-108)

В соответствии с частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 24 Устава поселка Большая Мурта, Большемуртинский поселковый Совет депутатов РЕШИЛ:

1. Внести в решение Большемуртинского поселкового Совета депутатов от 08.10.2013 г. № 40-206 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников администрации поселка Большая Мурта, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» (в редакции решений поселкового Совета депутатов от 24.09.2014 № 48-248; от 20.11.2014 № 50-253; от 24.04.2015 № 55-271; от 03.11.2016 № 11-46; от 18.04.2017 № 16-68; от 21.12.2017 № 22-99; от 24.05.2018 № 25-108) следующие изменения:

- в абзаце втором пункта 4.2, раздела 4 «Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера», слова «11163 рублей» заменить словами «17861 рубль»;

2. Контроль за исполнением решения возложить на комиссию по бюджету и налоговой политике Большемуртинского поселкового Совета депутатов.

3. Решение вступает в силу со дня опубликования в печатном издании «Ведомости муниципальных органов поселка Большая Мурта», но не ранее 01 сентября 2018 года.

Глава поселка
Большая Мурта

Председатель Большемуртинского
поселкового Совета депутатов

А. В. Котыхов

О. В. Лепина

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников администрации поселка Большая Мурта, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

(в редакции решений поселкового Совета депутатов от 24.09.2014 № 48-248;
от 20.11.2014 № 50-253; от 20.11.2014 № 50-253; от 24.04.2015 № 55-271; от 03.11.2016
№ 11-46; от 18.04.2017 № 16-68; от 21.12.2017 № 22-99; 24.05.2018 № 25-108; от 31.08.2018
№ 27-116)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников администрации поселка Большая Мурта, 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 поселка Большая Мурта 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 поселка Большая Мурта .

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

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

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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. Наличие выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3. настоящего Решения».

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 поселка 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет **35 %** части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

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.

3.9. Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается 30 % с первого дня работы, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

(в редакции решения поселкового совета депутатов от 18.04.2017 № 16-68).

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. 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 цели расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 17861 рубль (в редакции решения поселкового совета депутатов от 31.08.2018 № 27-116) .

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 работником 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 доплаты 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».

4.3. 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);

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

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);

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

где:

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

$\sum_{i=i}^n B_i$ - 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);

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

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;

K 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;

K 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;

PK - 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.

$$K \text{ отп.} = 1 / 12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

4.4. 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.

4.5. 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 поселка персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложении к настоящему Порядку.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам:

4.6.1. За сложность, напряженность в размере до **80 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

4.6.2. За уровень профессионального мастерства в размере до **30 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за профессиональное мастерство устанавливается главой администрации поселка с учетом следующих показателей (критериев):

стабильное качественное выполнение работ на протяжении отчетного периода;
систематическое достижение высоких показателей в труде;
подтверждение высокой культуры труда и стремление ее повышать и распространять (строгое соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины).

4.6.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленном 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, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени (в редакции решения от 24.04.2015. №55-271)

4.7. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц – до **100 %** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
за квартал, за год – предельными размерами не ограничиваются.

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;

4.8. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются главой администрации поселка Большая Мурта.

5. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Оплата труда работников администрации поселка Большая Мурта, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности муниципальной службы осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством поселка Большая Мурта.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
администрации поселка Большая Мурта, не
являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности и должности
муниципальной службы

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

1. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных
профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	4796

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников администрации поселка Большая Мурга, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников¹

№ п/п	Должность	Наименование критерия результативности и качества труда работников	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
I	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.1.	Работники (служащие, специалисты, главный специалист и рабочие) материально-технического снабжения, ремонтно-техническое обслуживание (электромонтер)	Обеспечение безаварийной и экономичной работы, эксплуатация согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством РФ	Своевременное проведение диагностики и обеспечение безаварийной и экономической работы	До 20
1.2.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий и др.)	Ведение документации, обработка и предоставление информации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	До 20
		Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, своевременное выявление и устранение неисправностей, отсутствие бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	Обеспечение сохранности имущества	До 10
			Своевременное обслуживание в	До 10

¹ Форма таблицы является рекомендуемыми и могут быть изменены

			соответствии правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных работ		
			Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)		До 18
			Своевременное обслуживание в соответствии правилами эксплуатации и текущий ремонт объектов с выполнением ремонтных работ.		До 20
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Работники (служащие, главный специалист и рабочие) материально-технического обслуживания (электромонтер)	Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний		До 20
		Применение в работе современных форм и методов организации труда.	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний		До 30
			Подготовка документов, включая документы особой важности и сложности		До 20
			Выполнение технических функций по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности учреждений.		До 20
2.2.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, и др.)	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний; однократные (1 или 2) замечания		До 16 до 5
		Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ)	Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний		До 15

Выплата за качество выполняемых работ			
	Работники (служащие, и рабочие) и материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (электромонтер)	Стабильное функциональных обязанностей	Отсутствие замечаний работнику со стороны руководителя
3			До 15
3.1.	Работники (служащие, и рабочие) и материально-технического снабжения, ремонтно-технического обслуживания (электромонтер)	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
3.2.	Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, и др.)		Соблюдение требований, оперативная подача заявок на устранение технических неполадок
			До 30
			До 15
			До 40
			Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, мусора, льда, посыпка песком, очистка пожарных выходов для свободного доступа к ним)