РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ РАЗДОЛЬНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 16.05.2022 п. Раздольное № 19

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Раздольненского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы. |  |

 В соответствии со статьей 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», Федеральным законом от 7 марта 2018года № 41-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», руководствуясь Уставом Раздольненского сельсовета Большемуртинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

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

2.Постановление администрации Раздольненского сельсовета от 02.12.2021 № 81 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников администрации Раздольненского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы», считать утратившим силу.

3.Ответственность за исполнение настоящего Постановления возлагается

на главного бухгалтера администрации Ф.С.Василец.

4. Настоящее Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 01июля 2022 года.

Глава сельсовета: Г.Н.Доронин

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к Постановлению администрации Раздольненского сельсовета от 16.05. 2022 № 19 |

**1.Общие положения.**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников администрации Раздольненского 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:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

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;

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

Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению главы администрации Раздольненского сельсоветав 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 распоряженияглавы администрации Раздольненского сельсовета.

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

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 Минздрав соцразвития 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.

Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты;

-выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2.1 настоящей статьи).

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

Для цели расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 22224,0 рубля.

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 отработанного 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.

4.2.2 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, установленном 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.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются главой администрации сельсовета.

4.4. Глава администрации сельсовета определяет виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников администрации.

4.5. Критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению главы администрации сельсовета с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2.1 настоящей статьи). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.»

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

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

1**.**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|  Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень (*уборщик служебных помещений, сторож*) | 3278 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень (*водитель*) |  3813  |

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«Общеотраслевыедолжности служащих третьего уровня» |
| 3 квалификационный уровень*(специалист ВУС)* |  5099 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к примерному положению об оплате труда работников администрации Раздольненского сельсовета*,* не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими |

**Критерии оценки результативности и качества труда работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № 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 |
| 1 | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| 1.1 | Специалист ВУС | Своевременная обработка и предоставление информации | Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний к качеству оказываемых услуг | До 20 |
| 1.2 | Младший обслуживающий персонал (водитель легкового, грузового автомобиля, уборщик служебных помещений, сторож и др.) | Обеспечение сохранности имущества, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение неисправностей, отсутствие бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии | Обеспечение сохранности имущества | До 10 |
| 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, грузового автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож и др.) | Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности | Выполнять квалифицированно без отсутствия замечаний;однократные (1 или2) замечания | До 10До 5 |
| Уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или малярных работ) | Оперативность, отсутствие зафиксированных нарушений, замечаний | До 10 |
| 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 свободного доступа к ним) | До 10 |