**ГЛАВА**

**ФИЛИМОНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КАНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**02 мая 2023 года с.Филимоново № 26-пг**

|  |  |
| --- | --- |
| О внесении изменений в постановление  № 34-пг от 07.10.2013 года **«**Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета» (в редакции №15-пг от 13.05.2022г.) |  |

Внести в Постановление Главы Филимоновского Сельсовета № 34-пг от 07.10.2013 г «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести изменение в Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств местного бюджета.

2. Контроль по исполнению данного постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в официальном печатном издании «Ведомостях Филимоновского сельсовета» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 марта 2023 года и подлежит размещению на официальном сайте Администрации Филимоновского сельсовета.

Глава Филимоновского сельсовета О.А. Мартынова

Приложение

**Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими**

Настоящее Положение устанавливает новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств местного бюджета.

**Статья 1. Общие положения**

1. Новая система оплаты труда работников учреждений (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г)положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) мнения представительного органа работников.

4. Положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаютсяглавойФилимоновского сельсовета.

5. Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, утверждаются главой Филимоновского сельсовета.

6. Для работников учреждений, осуществляющих переданные полномочия, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах соответствующих бюджетных ассигнований, если иное не установлено решением о местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

7. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

8.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

10. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются главой администрацииФилимоновского сельсовета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в положениях об оплате труда.

В положениях об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

**3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕКВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада (должностного оклада) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, рабочий по благоустройству населенных пунктов) | 3275 |
| 2 квалификационный уровень | 3433 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, слесарь-электрик, водитель транспортно-уборочной машины ) | 3813 |
| 2 квалификационный уровень | 4650 |
| 3квалификационный уровень | 5108 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (специалист ВУС) | 4231 |
| 2 квалификационный уровень |  |
| 3квалификационный уровень |  |
|  |  |

**Статья 4. Выплаты компенсационного характера**

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Постановлением.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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);

2.1. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2. 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)) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за расширение зон обслуживанияустанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договоромустанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

доплату за работу в ночное время; доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплату за сверхурочную работупроизводится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха..

2.2.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100045), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100046), [4 пункта 2.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100047), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

2.2.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5.Выплата за проведение текущего технического обслуживания, за мойку автомобиля, а также за уборку его салона водителям легковых автомобилей и автобусов в размере 24% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

4.Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

**Статья 5. Выплаты стимулирующего характера**

1. Работникам учреждений 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 (Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 100%);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за исполнение особо важного и сложного задания в размере до 100% должностного оклада, ставки заработной платы и производится за своевременное исполнение задания в сроки, установленные поручением руководителя учреждения, и качественное достижение результатов, установленных в поручении руководителя. Все поручения оформляются в письменном виде за подписью руководителя с указанием задания, сроков исполнения и ожидаемых результатах;

выплаты за качество выполняемых работ (выплата за качество выполняемых работ в размере до 100%);

персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

2.Персональные  выплаты  устанавливаются  с   учетом  квалификационной категории, 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

(минимальногоразмера оплаты  труда),   обеспечения   региональной   выплаты,  установленной  частью 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

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, установленная частью 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

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.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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), вразмере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), 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 (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются настоящим положением по оплате труда согласно приложению 1*.*

6.Критерии  оценки  результативности  и  качества  труда  работников  учреждений   могут   детализироваться,  конкретизироваться,  дополняться  и уточняться  в  коллективных  договорах,  соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

7.Выплаты   стимулирующего   характера   производятся    по    распоряжению главы сельсовета  с  учетом  критериев  оценки  результативности  и качества труда работника. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не  учитываются  при  выплате  стимулирующих  выплат  за  условия 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  3 настоящей  статьи.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных  ассигнований  на  оплату  труда  работников учреждения, а также средств,   полученных   от  предпринимательской  и  иной  приносящей  доход деятельности  и  направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

8. Выплата по итогам работы за месяц, квартал, год, устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В учреждении возможно применение индивидуального поощрения, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного поощрения, направленного на мотивацию работников учреждения.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы устанавливаются в размере до 150% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты по итогам работы лицам, не проработавшим полный расчетный период, могут быть начислены с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени (с учетом времени нахождения в очередном отпуске). Выплаты по итогам работы не производятся работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

9. Надбавки к должностному окладу (ставке) могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя учреждения за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей, заданий, нарушение Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

**Статья 5. Единовременная материальная помощь**

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

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

3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать *3000 рублей* по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа главы администрации Филимоновского сельсовета с учетом положений настоящей статьи.

**Статья 6.РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством местного бюджета**.**

**Статья 7.Заключительные и переходные положения**

1.Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Красноярского края , содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и случаев, предусмотренных пунктом 8 статьи 1 настоящего Положения.

3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в положениях об оплате труда.

4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1 к Положению о новой

системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных и казенных

учреждений и работников органов местного

самоуправления, не являющихся лицами,

замещающимимуниципальные должности,

и муниципальными служащими

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ, И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями и ОМСУ, (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждения.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

2.5. Выплаты по итогам работы.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

3. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат (персональных выплат и выплат по итогам работы), применяется балльная система оценки труда работников, когда в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество деятельности, работники получают определенное количество баллов.

Предельные значения баллов устанавливаются одновременно с критериями оценки результативности и качества труда работников.

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

Р = Ц 1 балла x Бi x К исп. раб. врем., (1)

где:

Р - 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);

Бi - 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;

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

К. исп. раб.врем. = T факт. / T план., (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);

где:

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

- 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. - К гар. - Q стим. рук. - К отп.) / РК,

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда учреждения 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;

Q стим. рук. - плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру 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 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.

II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬСАМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества работы, решениюзадач, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

III. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

IV. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

1.1. За квалификационную категорию:

1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории - 15%;

первой категории - 10%;

второй категории - 5%.

1.1.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 200% .

1.4. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

VI. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ**

**РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение сохранности оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Единичные не более 3 замечаний со стороны руководителей | 50 |
| Отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | 50 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ**

**РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда  (по итогам предыдущего  квартала) | Внесение предложений по  совершенствованию  профессиональной деятельности и  их внедрение | 50 |
| Выполнение большего объема  работы с использованием меньшего количества ресурсов  (материальных, трудовых,  временных) | 50 |
| Высокие результаты  работы (по итогам  предыдущего квартала) | Применение в работе передовых методов  работы | 20 |
| Участие в организации и  проведении мероприятий,  направленных на повышение  имиджа учреждения | 20 |
| Непосредственное участие в  реализации проектов, программ | 60 |

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХРАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Водитель автомобиля, водитель транспортно-уборочной машины | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | Соблюдение Правил дорожного движения | 50 |
| Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства | 40 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
| Содержание автомобиля в чистоте | 20 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 50 |
| Уборщик служебных помещений | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | 50 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 50 |
| Содержание помещений и территории в соответствии с санитарными нормами | 50 |
|  | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | 50 |
| Рабочий по благоустройству населенных пунктов | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | 50 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 50 |
| Содержание помещений и территории в соответствии с санитарными нормами | 50 |
| Специалист ВУС | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | 50 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 50 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | 20 |
| ведение документации в соответствии с нормативными актами, регламентирующими работу | 20 |