

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ИДРИНСКИЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕТЕЛЕКСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.12.2016

с. Большой Телек

№ 81 - п

О внесении изменений в постановление администрации сельсовета от 28.10.2013 № 34-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Большетелекского 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», на основании статьи 33 Устава Большетелекского сельсовета в соответствии с пунктом 1 решения сельского Совета депутатов от 28.10.2013 № ВН-89-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации сельсовета от 28.10.2013 № 34-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Большетелекского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» следующие изменения:

1) приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложения к настоящему постановлению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на главного бухгалтера администрации Большетелекского сельсовета Л.Н. Польшину.

3. Опубликовать постановление на официальном сайте муниципального образования Большетелекский сельсовет (www.btelek.jimdo.com)

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2017 года.

Глава сельсовета

А.В. Шарков

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" (далее - Закон края), Решением Большетелекского сельского Совета депутатов от 28.11.2013 № ВН-89-р (ред. от 25.09.2014) "О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников администрации Большетелекского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее - учреждения).

1.3. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов);

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждений определяются

коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПКГ

2.1. Минимальные **размеры** окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к установленному окладу (должностному окладу).

3.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 24 % от оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.5.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.5 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5.5. Доплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 % оклада (должностного оклада).

3.6. 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.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда

оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные выплаты;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Конкретный размер **выплаты** за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 2 к Примерному положению.

4.3. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима, опыта работы, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечения региональной выплаты.

4.3.1. Персональная **выплата** за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается ежегодно в размерах, указанных в приложении № 3 к Примерному положению.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается руководителями учреждений исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

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

4.3.2. Персональная выплата за опыт работы устанавливается:

водителям легковых автомобилей, за классность в размере:

водителю легкового автомобиля, имеющему 1 класс, - 25 процентов оклада (должностного оклада);

водителю легкового автомобиля, имеющему 2 класс, - 10 процентов оклада (должностного оклада).

4.3.3. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", 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 **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для

каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным **Законом** Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", 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.

4.3.4. 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, 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 компенсационного и 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.

4.4. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц (квартал, год) в размере до 50% оклада (должностного оклада) в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

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

объем освоения выделенных бюджетных средств;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;
выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;
содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;
обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения;
выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспорта, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

Выплата по итогам работы максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

4.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливаются главой сельсовета.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается главой сельсовета и оформляется распоряжением.

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

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам администрации Большешелекского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании распоряжения главы сельсовета с учетом положений настоящего раздела.

Приложение № 1

к примерному
положению об оплате труда
работников администрации
Большетелекского сельсовета,
не являющихся лицами,
замещающими муниципальные
должности и должности
муниципальной службы

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений)	2454,0
2 квалификационный уровень (с наименованием «старший»)	2572,0

к примерному
положению об оплате труда
работников администрации
Большетелекского сельсовета,
не являющихся лицами,
замещающими муниципальные
должности и должности
муниципальной службы

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), %
уборщик служебных помещений	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	своевременное исполнение должностных обязанностей	до 30
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	до 100
Водитель	качественное управление транспортным средством и обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	отсутствие протоколов о нарушении ПДД	до 100
		отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	до 75
		своевременное исполнение должностных обязанностей	до 25
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	до 120

Приложение № 3

к примерному
положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений
Большетелекского сельсовета,
не являющихся лицами,
замещающими муниципальные
должности и должности
муниципальной службы

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА СЛОЖНОСТЬ,
НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

N	Наименование показателя, устанавливающего персональную выплату за сложность и напряженность. Должности	Размер от оклада (должностного оклада), %
I. Особый режим работы		
1.1	Водитель, являющийся работником ОМСУ	до 150%
II. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей		
2.1	Водитель, являющийся работником ОМСУ, за проведение текущего технического обслуживания автомобиля	до 125%
2.2	Водитель, являющийся работником ОМСУ, за мойку автомобиля, а также за уборку салона автомобиля	до 25 %
III. Выполнение заданий особой важности		
3.1	Водитель, являющийся работником ОМСУ	до 100%
IV. Интенсивность труда		
4.1	Работник ОМСУ уборщик служебных помещений, за исключением водителя	до 200%