

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников администрации сельсовета устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	3 062,00

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов, рублей
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3 565,00

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам администрации сельсовета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников администрации сельсовета 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.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

3.1.2.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.2. Размер выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.3. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Работникам администрации сельсовета, привлекавшимся к работе в ночное время устанавливается выплата в размере 35% от должностного оклада.

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

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

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

4.1. Работникам администрации сельсовета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

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;

выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае.

4.2.1. Персональная выплата с учетом квалификационной категории устанавливается:

водителям - за классность, в том числе:

1 класс - 25 % оклада (должностного оклада);

2 класс – 10% оклада (должностного оклада).

4.2.2. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в размере до 150% оклада (должностного оклада).

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

4.2.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме выплат, указанных в пункте 3.1.1. настоящего постановления), ниже размера

минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда (далее — Федеральный закон), и (или) размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, превышающем значение минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным Федеральным законом и (или) размером минимальной 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 (кроме выплат, указанных в пункте 3.1.1. настоящего постановления) ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом и (или) минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае, превышающем значение минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом, исчисленных пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.3. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается распоряжением главы сельсовета с учетом фактически отработанного времени и в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников согласно приложению к настоящему Положению.

4.3.1. При установлении размера выплат стимулирующего характера применяется балльная оценка.

Размер выплат по i виду выплат устанавливается по формуле:

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

по i виду выплат стимулирующего характера;

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

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

где:

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

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

4.3.2. Объем средств на выплаты устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

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

4.4. При определении выплат стимулирующего характера по итогам работы за год для конкретного работника администрации сельсовета учитывается личный вклад

работника в результате деятельности администрации сельсовета. Конкретные размеры выплат по итогам работы за год, устанавливаются распоряжением главы сельсовета.

4.5. Основаниями для снижения, лишения выплат стимулирующего характера является неисполнение работником должностных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, отсутствие средств фонда оплаты труда на указанные цели.

5. Условия, размеры и порядок выплаты единовременной материальной помощи

5.1. Работникам администрации сельсовета в пределах утверждённого фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам администрации сельсовета может выплачиваться в связи с бракосочетанием, с рождением ребёнка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), юбилейной датой (55,60) лет.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 раздела 5 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам администрации сельсовета производится на основании распоряжения главы сельсовета, по письменному заявлению работника администрации сельсовета.

**Критерии оценки результативности и качества труда работников администрации
Кочергинского сельсовета**

Инспектор по учету:

Критерии оценки результативности	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Результативность работы	Отсутствие выявленных по итогам работы нарушений	0 замечаний	100
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Обеспечение полноты, качества и порядка ведения делопроизводства в соответствии с нормативными и регламентирующими работу актами	0 замечаний	50
	Обеспечение сохранности сведений, содержащихся в документах первичного учета	0 замечаний	50
Выплаты за качество выполняемых работ			
Обеспечение стабильного функционирования	Производственный процесс обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями	0 замечаний	100

Водитель:

Критерии оценки результативности	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности в гараже, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих или надзирающих органов	0 замечаний	100
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение безопасных перевозок	Контроль за состоянием транспортного средства	Отсутствие простоя автотранспорта из-за неисправного технического состояния	30
		Отсутствие поломок автотранспорта	20