**АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БОГОТОЛЬСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**14 июня 2023г. с. Красный Завод № 17- П**

**О внесении изменений в Постановление администрации Краснозаводского от 30 сентября 2012 № 23-П « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета»**

В соответствии с решением Краснозаводского сельского Совета депутатов от 14.12.2012г. № 33-84 « О сельском бюджете на 2013 год», трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. № 612-п « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» ,Решением Краснозаводского сельского Совета депутатов от 18.05.2012г. № 26-68 « Об утверждении примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры ЦКС с.Красный завод, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009г.№ 586-п, Уставом Краснозаводского сельсовета Боготольского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Постановление администрации Краснозаводского от 30 сентября 2012 № 23-П « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета», » ( в ред. от 17.10.2012 № 54-п, от 01.10.2013 № 79-п, от 30.09.2014 № 57-п, от 22.12.2016 № 129-Б-п, от 05.11.2017 № 61-П-Б) , согласно приложения.

1.1 В Примерном положении об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета (далее- Положение):

В Разделе 2:

Абзац второй пункта 2.1. изложить в следующей редакции:

«должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4053;

2 квалификационный уровень 4276;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4498;

2 квалификационный уровень 4943;

3 квалификационный уровень 5431;

4 квалификационный уровень 6854;

5 квалификационный уровень 7742;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4943;

2 квалификационный уровень 5431;

3 квалификационный уровень 5961;

4 квалификационный уровень 7167;

5 квалификационный уровень 8367;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 8993;

2 квалификационный уровень 10418;

3 квалификационный уровень 11219;

Абзац второй пункта 2.2. изложить в следующей редакции:

«должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 3481;

2 квалификационный уровень 3649;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4053;

2 квалификационный уровень 4943;

3 квалификационный уровень 5431;

4 квалификационный уровень 6542»

2.Контроль за исполнением постановления, возлагаю на себя.

3.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования (обнародования)в местном печатном органе « Сельский вестник.

4.Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

5.Разместить на официальном сайте администрации Боготольского района в сети Интернет [www.bogotol-r.ru](https://clck.yandex.ru/redir/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHQxUjhzSWFYVGhXYWE1MVphRzNkd2lrX1RSOHRuMUhMRk8wSVJhX2k4VGV2cXNDczV1a1VrRy1MNVZ6UmdBS2lPZmhXNFFPNnY1OURCczhVa0Vhbl84UEtLOXNxbFMtTzQ&b64e=2&sign=198bdd31f7142486474ff8eaf95809c1&keyno=17) на странице Краснозаводского сельсовета.

6.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в местном печатном органе «Сельский вестник» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2023г.

Глава Краснозаводского сельсовета : О.В.Мехоношин

**Приложение № 1**

**к постановлению администрации Краснозаводского**

**Сельсовета от 14.06.2023 № 17-П**

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета (далее – Примерное положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (в редакции от 22.11.2010 № 8-20), Решением Краснозаводского сельского Совета депутатов от 18.05.2012г. № 26-68 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета и регулирует порядок оплаты труда работников органов государственной власти, не являющихся лицами, занимающими муниципальные должности, муниципальными служащими, работников муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета.

1.2 Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления.

**2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, 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":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

первого уровня"

«должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4053;

2 квалификационный уровень 4276;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4498;

2 квалификационный уровень 4943;

3 квалификационный уровень 5431;

4 квалификационный уровень 6854;

5 квалификационный уровень 7742;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4943;

2 квалификационный уровень 5431;

3 квалификационный уровень 5961;

4 квалификационный уровень 7167;

5 квалификационный уровень 8367;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 8993;

2 квалификационный уровень 10418;

3 квалификационный уровень 11219;

Абзац второй пункта 2.2. изложить в следующей редакции:

«должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 3481;

2 квалификационный уровень 3649;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня", рублей:

1 квалификационный уровень 4053;

2 квалификационный уровень 4943;

3 квалификационный уровень 5431;

4 квалификационный уровень 6542»

**2.2.** 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих

первого уровня"

1 квалификационный уровень 2552 рубля;

2 квалификационный уровень 2675 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих

второго уровня"

1 квалификационный уровень 2971 рубль;

2 квалификационный уровень 3623 рубля;

3 квалификационный уровень 3981 рубль;

4 квалификационный уровень 4796 рублей.

**2.3.** Минимальные размеры [окладов](https://clck.yandex.ru/redir/nWO_r1F33ck?data=TUZzNUtUalhlNGlhWTkxbVlaU3JvMnQxQUhGRE5jUER0TVF5MHBDVzRSc1RmTE8zNUxyVHJUTzlLWmVqWVcyQnlXdVRReWxnUi01ZjR0R3FDSmF6M3d2bTFWSmFBcmdWblItRnZCOHYxc2MybjdCRXpaNjBjcUZfSENjb2JwNy1MUmN3Z2xNMTJhTG5TX1c4ZEptYVgxVjVwRE1kVVZ1Q3VPOXNLN2wzNUozVi1nLWFQbFFmTVB5VlJLM0tVaFZZYVBfdlRQT1JPcVN2X0F1S3FGSi12ZEduSmNfa190anN4MnhuendWTVJvT3BWOVZ3blVtSmRB&b64e=2&sign=df28294c1a5219810ae92a67eef9478e&keyno=17) (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, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. 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.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО**

**ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЛИЦАМИ, ЗАНИМАЮЩИМИ ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ, МУНИЦИПАЛЬНЫМИ СЛУЖАЩИМИ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета и органов местного самоуправления, занимающих должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными учреждениями, Краснозаводского сельсовета и органами местного самоуправления (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 учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений устанавливаются 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 опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)

2.5. Выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера, выплаты, 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:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3. 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.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=a3a.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=1151.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=1725.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=1c79.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33

где:

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=2585.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=2b5a.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=3171.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33

где:

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=38ab.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=3e0b.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=4375.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

https://docviewer.yandex.ru/view/337684437/htmlimage?id=3i0w-3boxkchkprjrxb9pxfivfarxqus94q0z9q8wbx8i2bcpatgaw09go6qorfxjussdw0v2wmap6cpakk7ksrlqfzpeq6wsk623x7o&name=48e1.wmf.png&dsid=242c0c3edd10ea6896f65ea69b001f33

где:

**II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ**

**САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ**

**ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью

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 2 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 3 к настоящему Порядку.

**V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

1. Персональные выплаты устанавливаются:

1.1. За сложность, напряженность и особый режим работы:

1.2. В целях обеспечения региональной выплаты:

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной пунктом 2.1 раздела 4 Решения Краснозаводского сельского Совета депутатов № 26-68 от 18.05.2012 года «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснозаводского сельсовета» , предоставляется региональная выплата.

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.

**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 предельным размером не ограничиваются 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.

Приложение № 1

к видам, условиям,

размеру и порядку выплат

стимулирующего характера,

в том числе критериям

оценки результативности

и качества труда работников

органов местного самоуправления

и муниципальных учреждений

Краснозаводского сельсовета

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ**

**РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

**ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Критерий | Шкала  оценки  критерия | Оценка в  предельных  баллах |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | |
| 1.1 | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения  Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | наличие предложений направленных на улучшения качества работы | 20 |
| 1.2 | Срочные и/или важные задания (в  объеме функциональных обязанностей) | выполнение | 30 |
| 1.3 | Задания, требующие работы с  большими объемами информации,  сбора, анализа, обобщения  информации, применения специальных  методов, технологий, методик (в  объеме функциональных обязанностей) | выполнение | 25 |
| 1.4 | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие  нарушений | 15 |
| наличие  нарушений | 0 |
| 1.5 | Содержание автомобиля в технически справном состоянии (отсутствие посторонних предметов в салоне) | без нарушений | 40 |
| есть  нарушения | 0 |
| 1.6 | Отсутствие ДТП по вине водителя | наличие | 10 |
| отсутствие | 0 |
| 1.7 | Соблюдение правил охраны труда и  техники безопасности при работе на линии и при участии в ремонте автомобилей | без нарушений | 20 |
| есть нарушения | 0 |
| 1.8 | Содержание автомобиля в чистоте | легковой автомобиль | 30 |
| 1.9 | Выполнение функций старшего водителя (не освобожденного от  своей основной работы) | количество  человек под руководством  Свыше 25  10-25  До 10  отсутствие | 15  10  5  0 |
| 1.9.1 | Своевременное повышение квалификации | 1-й класс  2-й класс  3-й класс | 40  25  0 |

Приложение № 2

к видам, условиям,

размеру и порядку выплат

стимулирующего характера,

в том числе критериям

оценки результативности

и качества труда работников

органов местного самоуправления,

не являющихся лицами, занимающими

должности муниципальной службы,

муниципальными служащими

и муниципальных учреждений

Краснозаводского сельсовета

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

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

**РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Критерий | Шкала  оценки  критерия | Оценка в  предельных  баллах |
| 1. Интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| 1.1 | Выполнение заданий ранее  установленного срока без снижения  качества | выполнение | 25 |
| 1.2 | Выполнение нескольких срочных и/или  важных заданий, не входящих в  должностные обязанности | выполнение | 25 |
| 1.3 | Обеспечение безопасности перевозок пассажиров | выполнение  не выполняется | 10  0 |
|  | | | |

Приложение N 3

к видам, условиям,

размеру и порядку выплат

стимулирующего характера,

в том числе критериям

оценки результативности

и качества труда работников

органов местного самоуправления,

не являющихся лицами, занимающими

должности муниципальной службы,

муниципальными служащими

и муниципальных учреждений

Краснозаводского сельсовета

**КРИТЕРИИ**

**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**

**ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ**

**РАБОТ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНОЗАВОДСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

┌─────────────────┬─────────────────┬──────────────────────┬──────────────┐

│ Должность │ Наименование │ Содержание критериев │ Оценка в │

│ │критериев оценки │ оценки │ предельных │

│ │результативности │ результативности и │ баллах │

│ │и качества труда │ качества труда │ │

│ │ │ │ │

│ │ │ │ │

│ │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┼──────────────────────┼──────────────┤

│Руководитель │стабильная │своевременное │ 15 │

│структрного │деятельность │выполнение плана │ │

│подразделения │подразделения, │работы структурного │ │

│ │филиала (по │подразделения, │ │

│ │итогам │филиала │ │

│ │предыдущего ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │квартала) │отсутствие претензий │ 15 │

│ │ │к деятельности │ │

│ │ │структурного │ │

│ │ │подразделения, │ │

│ │ │филиала со стороны │ │

│ │ │администрации │ │

│ │ │учреждения │ │

├─────────────────┼─────────────────┼──────────────────────┼──────────────┤

│Бухгалтер │обеспечение │отсутствие │ 10 │

│ │стабильности │возвратов │ │

│ │финансовой │документов на │ │

│ │деятельности (по │доработку │ │

│ │итогам ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │предыдущего │своевременное │ 10 │

│ │квартала) │осуществление │ │

│ │ │платежей, начислений, │ │

│ │ │оформление │ │

│ │ │бухгалтерских │ │

│ │ │документов и их │ │

│ │ │обработка │ │

│ │ ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │ │отсутствие │ 10 │

│ │ │нарушений │ │

│ │ │финансовой │ │

│ │ │деятельности по │ │

│ │ │результатам │ │

│ │ │предыдущей │ │

│ │ │проверки │ │

│ │ ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │ │своевременное, │ 10 │

│ │ │полное и │ │

│ │ │достоверное │ │

│ │ │представление │ │

│ │ │отчетности │ │

│ │ │ │ │

├─────────────────┼─────────────────┼──────────────────────┼──────────────┤

│Специалисты │стабильное │своевременное, полное │ 10 │

│ │выполнение │и достоверное │ │

│ │функциональных │представление │ │

│ │обязанностей (по │отчетности │ │

│ │итогам ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │предыдущего │достижение │ 15 │

│ │квартала) │установленных │ │

│ │ │показателей │ │

│ │ │результатов труда │ │

│ │ ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │ │отсутствие замечаний │ 5 │

│ │ │к специалисту со │ │

│ │ │стороны администрации │ │

│ │ │учреждения │ │

├─────────────────┼─────────────────┼──────────────────────┼──────────────┤

│Рабочие и │качественное │своевременное │ 15 │

│младший │выполнение │исполнение должностных│ │

│обслуживающий │функций по │обязанностей для │ │

│персонал │содержанию │обеспечения │ │

│ │обслуживаемого │бесперебойного │ │

│ │объекта (по │производственного и │ │

│ │итогам │творческого процесса │ │

│ │предыдущего ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │квартала) │отсутствие замечаний │ 15 │

│ │ │к работнику со │ │

│ │ │стороны администрации │ │

│ │ │учреждения │ │

├─────────────────┼─────────────────┼──────────────────────┼──────────────┤

│ Водители │ │Соответствие │ │

│ │ │данных путевого листа │ │

│ │ │показаниям │ │

│ │ │спидометра │ │

│ │ ├-выполняется│ 30 │

│ │ │-не выполняется │ 0 │

│ │ │──────────────────────┼──────────────┤

│ │стабильное │Отсутствие │ │

│ │выполнение │обоснованных жалоб со │ │

│ │функциональных │стороны заказчика │ │

│ │обязанностей (по │(грубость,халатное │ │

│ │итогам │отношение к │ │

│ │предыдущего │ должностным │ │

│ │квартала │ обязанностям: │ │

│ │ │ -отсутствие │ 30 │

│ │ │ -наличие │ 0 │

│ │ ├──────────────────────┼──────────────┤

│ │ │Отсутствие случаев │ │

│ │ │нарушения трудовой │ │

│ │ │дисциплины (прогул, │ │

│ │ │появление на рабочем │ │

│ │ │месте в нетрезвом │ │

│ │ │состоянии и т.д) │ │

│ │ │ - отсутствие │ 30 │

│ │ │ - наличие │ 0 │