**АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

###  П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

13.12.2021 с. Богучаны № 254-п

# Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации

# Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным

# должностям и должностям муниципальной службы

В соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) Российской Федерации, [Федеральным законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/186367/0) от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [Уставом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18600764/0) Богучанского сельсовета Богучанского района Красноярского края, постановление администрации Богучанского сельсовета от 18.05.2012 № 90-п "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в целях регулирования оплаты труда работников, постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников администрации Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы согласно [приложению](#sub_1000), к настоящему постановлению.

# 2. Признать утратившим силу постановление администрации Богучанского сельсовета [от 30.09.2013 N 162-п](http://internet.garant.ru/document/redirect/29903238/0) «Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы».

# 3. [Опубликовать](http://internet.garant.ru/document/redirect/400427737/0) постановление в печатном средстве массовой информации Богучанского сельсовета «Богучанские ведомости» и разместить постановление на [официальном сайте](http://internet.garant.ru/document/redirect/18583146/14) муниципального образования Богучанский сельсовет в сети Интернет.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника финансово-экономического отдела Терскову Л.М.

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем [официального опубликования](http://internet.garant.ru/document/redirect/400427737/0), и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава сельсовета |  Л.В. Шмелёва |

Приложение

к [постановлению](#sub_0) администрации

Богучанского сельсовета от 13.12.2021 N 254-п

# Положениеоб оплате труда работников администрации Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

# I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников администрации Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - положение), разработано на основании постановления администрации Богучанского сельсовета от 18.05.2012 № 90-п "Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений", в целях определения заработной платы работников.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия единовременной материальной помощи.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке, 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, установленных [приложением 1](#sub_1001) к настоящему Положению.

# III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам администрации Богучанского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы (далее - работники учреждения) устанавливаются следующие виды выплат 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе 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 выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](#sub_4104), [3](#sub_4105), [4 пункта 3.3](#sub_4106), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/153) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/152) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

# IV. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых услуг и выплачиваются ежемесячно.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда и выплачивается ежемесячно.

4.5. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2, 3 к настоящему Положению. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем и оформляется распоряжение администрации Богучанского сельсовета.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке:

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

, (1)

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в месяц;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.).

Под плановым периодом, в настоящем пункте, понимается очередной финансовый год. Стоимость балла утверждается распоряжением администрации в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за месяц.

, (2)

где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

n - количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период;

, (3)

где:

 - фонд оплаты труда учреждения (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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, состоящий из установленных работникам учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

 - гарантированный фонд оплаты труда работников 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, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь 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;

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.

 ,

4.7. 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.

4.8. Персональные выплаты:

4.8.1. За сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работнику индивидуально в размере до 100% должностного оклада.

4.8.2. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы ([минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) 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), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае ([минимального размера](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0) 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.

4.8.3. Региональная выплата, производится работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [пунктом 2.1 статьи 4](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/421) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

4.9. Выплаты по итогам работы:

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда при условии выполнения учреждением всех плановых показателей и максимальным размером не ограничиваются. Конкретный размер выплат может определятся как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

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

4.9.3. Осуществление работникам учреждений выплат по итогам работы производится с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений:

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

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

# V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги), детей, родителей.

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать пяти тысяч четырехсот рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#sub_52) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.5. К сумме материальной помощи не применяется районный коэффициент. На сумму материальной помощи не начисляется процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Выплата производится на основании письменного заявления работника, к которому прилагаются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

Приложение 1

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

администрации Богучанского сельсовета по должностям,

не отнесенным к муниципальным должностям

и должностям муниципальной службы

# Размеры окладов (должностных окладов),

# ставок заработной платы работников учреждения

# 1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных [Приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"1 квалификационный уровень: |
| Уборщик служебных помещений | 3 016 |
| Рабочий по благоустройству населенных пунктов | 3 016 |
| Должности, не предусмотренные ПКГ |
| Руководитель трудового отряда | 3 161 |

Приложение 2

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

администрации Богучанского сельсовета по должностям,

не отнесенным к муниципальным должностям

и должностям муниципальной службы

# Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки | Периодичность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | Предельное количество баллов |
| Уборщик служебных помещений, рабочий по благоустройству населенных пунктов, руководитель трудового отряда | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, правил безопасности дорожного движения | Ежемесячно | Наличие замечаний, предписаний контролирующих органов, аварий | 0 замечаний, предписаний, аварий | 50 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы | 30 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Ежемесячно | Наличие замечаний по утрате и порче имущества | 0 замечаний | 20 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы | 15 |
| Осуществление дополнительных работ | Ежемесячно | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, погрузо-разгрузочных работ, в подготовке мероприятий, проводимых учреждением, например распространение памяток, предписаний по благоустройству | Оценивается по факту участия | 20 |

Приложение 3

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

администрации Богучанского сельсовета по должностям,

не отнесенным к муниципальным должностям

и должностям муниципальной службы

# Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемой работы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки | Периодичность оценки | Наименование и значение (индикатор) показателя критерия | Предельное количество баллов |
| Уборщик служебных помещений, рабочий по благоустройству населенных пунктов, руководитель трудового отряда | Качественное выполнение функций в части содержания и обслуживания помещений и территории в соответствии с установленными нормативами и требованиями. Качественное выполнение работ согласно должностным инструкциям, осуществление рационального расходования материалов | Ежемесячно | Наличие замечаний, со стороны руководителя учреждения | 0 замечаний | 50 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы | 30 |