

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ТИНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ
НИЖНЕИНГАШСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

РЕШЕНИЕ

28.12.2021 г.

с. Тины

№ 13-46

**О внесении изменений в решение № 7-13 от 25.02.2016г.
«Об утверждении Положения об оплате труда
работников администрации Тинского сельсовета,
не замещающих должности муниципальной службы
и не являющимися муниципальными служащими.»**

Тинский сельский Совет депутатов

РЕШИЛ:

1. Внести изменения в решение № 7-13 от 25.02.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации Тинского сельсовета, не замещающих должности муниципальной службы и не являющимися муниципальными служащими согласно приложению 1.

3. Контроль за исполнением настоящего Решения возложить на постоянную комиссию по бюджету.

4. Решение вступает в силу с 1 января 2022 года и подлежит, опубликованию в газете «Информационный вестник».



Глава Тинского сельсовета

Председательствующий

В.В.Миронов

[Handwritten signature]
[Handwritten signature: Миронов Р.А.]

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ ТИНСКОГО
СЕЛЬСОВЕТА, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ
СЛУЖАЩИМИ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников администрации Тинского сельсовета, не являющихся муниципальными служащими (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и применяется при определении заработной платы работников администрации Тинского сельсовета, не являющихся муниципальными служащими (далее Администрация сельсовета).

1.2. Положение предусматривает введение оплаты труда работников Администрации сельсовета на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Система оплаты труда работников Администрации Тинского сельсовета включает следующие элементы:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- персональные выплаты.

**II. Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников администрации сельсовета**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Администрации сельсовета устанавливаются главой сельсовета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, квалификационными разрядами с учетом

сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Администрации сельсовета устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

от 27.02.2012 № 165 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

в следующих размерах:

Должность, профессия	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника администрации района, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор ВУС	3511
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Сторож	3016
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Уборщик служебных помещений	3016
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель легкового автомобиля	3016
Машинист(кочегар) котельной	3016
Программист второй категории	4704

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам администрации сельсовета

3.1. Работникам Администрации сельсовета устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам Администрации сельсовета устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,35 оклада (должностного оклада) или часовой ставке за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов), определенной из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей устанавливаются в размере 0,50 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Администрации сельсовета оплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам Администрации сельсовета за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Работникам Администрации сельсовета устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.1. В целях усиления заинтересованности работников Администрации сельсовета в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера к их окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Работникам Администрации сельсовета в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (далее – Выплаты):

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. При установлении Выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.2., за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

4.3.1. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = Ц_{1 \text{ балла}} * B_i * K_{\text{исп. раб. врем.}}, \quad (1)$$

где:

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

$Ц_{1 \text{ балла}}$ – 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;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$ – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}}, \quad (2)$$

где:

$T_{\text{факт.}}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$T_{\text{план.}}$ – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$C_{\text{1 балла}} = Q_{\text{стим. } i} / \sum_{i=1}^n B_i \quad (3)$$

где:

$Q_{\text{стим. } i}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

$\sum B_i$ – 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);

$$Q_{\text{стим.}} = (\text{ФОТ}_{\text{план.}} - \text{ФОТ}_{\text{штат.}} - K_{\text{гар.}} - Q_{\text{стим. рук.}} - K_{\text{отп.}}) / \text{РК}, \quad (4)$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{план.}}$ – фонд оплаты труда 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;

$\text{ФОТ}_{\text{штат.}}$ – 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;

$K_{\text{гар.}}$ – 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;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю 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;

$K_{отп.}$ – 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.

$$K_{отп.} = 1/12 \text{ ФОТ}_{\text{план}}$$

4.3.2. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

32 процента - на выплаты за сложность и напряженность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

48 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

13 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

7 процентов - на выплаты по итогам работы.

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 руководителей и 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. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

$$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}} = \text{const } i \text{ выпл. макс.} * K, \quad (6)$$

где:

$B_{\text{норм. } i \text{ долж.}}$ – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

$\text{const } i \text{ выпл. макс.}$ – 200 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач, выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

К - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании, принимаемому за единицу.

4.5. По решению главы администрации сельсовета работникам Администрации сельсовета на основании представлений руководителя структурного подразделения о личном вкладе конкретного работника в результаты деятельности Администрации сельсовета, устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки:

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат стимулирующего характера
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		
Водитель легкового автомобиля		
1 квалификационный уровень		
1. Обеспечение исправного технического состояния автомобиля с соблюдением правил дорожного движения	Своевременное проведение технического обслуживания автомобиля, отсутствие нарушений правил дорожного движения	228
	Допущено ДТП по вине водителя	0
	Другие нарушения правил дорожного движения	50
1 квалификационный уровень		
Машинист(кочегар) котельной		
Соблюдение правил безопасности, санитарных и эпидемиологических норм Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний , претензий со стороны руководителя, государственных и контрольных органов	116
	Наличие 2-х и более замечаний	50
Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие дисциплинарного взыскания со стороны руководителя	100
Поддержание температуры на выходе +60 градусов С	Отсутствие составленных актов по снижению температуры на выходе +60	200

	градусов С	
1 квалификационный уровень		
Уборщик служебных помещений		
1. Качественное проведение ежедневных уборок помещений	Наличие незначительных замечаний	40
	Наличие 2-х и более замечаний	20
	В пределах здания администрации сельсовета	42
2. Проведение генеральных уборок, мытье окон, частичная побелка, покраска, уход за цветами	В пределах здания администрации и вне здания администрации сельсовета	42
	В пределах здания администрации и вне здания администрации сельсовета	42
1 квалификационный уровень		
сторож служебных помещений		
3. Качественное выполнение работ	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	80
	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	50
	Уборка территории учреждения в установленное время, от снега и льда тротуаров	31
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	32
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	32
3 квалификационный уровень		
Программист второй категории		
1. Качественное выполнение работ 2. За важность выполняемой работы, степень самостоятельности поставленных задач	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	32
	Своевременное проведение технического обслуживания и ремонт оргтехники	50
	Отсутствие замечаний по выполнению работ	50
	Своевременное размещение информации на сайтах администрации	80

4.6. Работникам Администрации сельсовета устанавливаются следующие персональные выплаты:

4.6.1. Персональные выплаты водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов:

- за первый класс (категории «Д» и «Е») 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

- за второй класс 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы .

4.6.2. Персональные выплаты водителям за техобслуживание автомобиля устанавливается в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

4.6.3. Персональные выплаты водителям за мойку автомобиля устанавливается в размере 0,25 оклада (должностного оклада).

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению главой администрации и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки:

4.8. Установить цену одного балла в сумме 23 рубля.

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ),
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД (КВАРТАЛ)**

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя		Предельное количество баллов для установления работнику выплат за интенсивность и высокие результаты работы **
1. Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме	Обеспечение результатов работы на высоком уровне, с единичными замечаниями (не более 2) по итогам работы за квартал	инспектор ВУС	80
		водитель	
2. За долголетнюю плодотворную работу; в связи с юбилейной датой (50, 55 лет женщины и 60, 65 лет мужчины, женщины); в связи награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации, Красноярского края или Нижнеингашского района и Тинского сельсовета,			100 *

<p>установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края или Нижнеингашского района, Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края или Губернатора Красноярского края,</p> <p>Нижнеингашского районного Совета депутатов, Главы района, администрации Нижнеингашского района, администрации Тинского сельсовета</p>		
--	--	--

* - 100 баллов условно, приравненных к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

** - корректируется в соответствии с подпунктом 4.4. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников администрации района.

4.8. Работникам Администрации сельсовета по решению главы сельсовета устанавливаются и производятся выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки:

ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ), ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

Показатели	Интерпретация критерия оценки показателя	Предельное количество баллов для установления работнику выплат по итогам работы за год *
1. Выполнение производственных заданий, поручений в интенсивном режиме	Выполнено	
	в полном объеме;	200
	частично выполнено;	100
	не выполнено	0

- - корректируется в соответствии с подпунктом 4.4. видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников администрации района.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад по обеспечению задач и функций, возложенных на соответствующее структурное подразделение администрации поселка, а также выполнения обязанностей,

предусмотренных должностной инструкцией и тарифно-квалификационными требованиями.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам Администрации сельсовета, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются пропорционально отработанному времени по основной должности (работе) и по внутреннему совместительству.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам Администрации сельсовета по решению руководителя администрации сельсовета в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) и других случаях.

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего раздела.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании распоряжения администрации сельсовета с учетом положений настоящего раздела в пределах утвержденного фонда оплаты труда.