АДМИНИСТРАЦИЯ

СРЕДНЕАГИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Средняя Агинка

**24.09.2019** №­­­­­­­­­­­ **16**

О внесении изменений в постановление администрации Среднеагинского сельсовета от 30.09.2013 № 10-А « Об утверждении Положения об оплате труда работников Среднеагинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности муниципальных служащих, на которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда ( в ред. постановлений от 08.10.2014 № 28, от 28.05.2015 № 08, от 24.01.2018 № 04, от 11.05.2018 № 14, от 14.09.2018 № 26, от 24.12.2018 № 39).

В соответствии с Законом Красноярского края от 06.12.2018 № 6-2299 «О краевом бюджете на 2019 год и плановый период 2020-2021 годов», руководствуясь статьей 21 Устава Среднеагинского сельсовета ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Приложение к постановлению администрации Среднеагинского сельсовета от 30.09.2013 № 10-А « Об утверждении Положения об оплате труда работников Среднеагинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности муниципальных служащих, на которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда ( в ред. постановлений от 08.10.2014 № 28, от 28.05.2015 № 08, от 24.01.2018 № 04, от 11.05.2018 № 14, от 14.09.2018 № 26, от 24.12.2018 № 39). изложить в новой редакции ( приложение 1 к данному постановлению).
2. Постановление в ступает в силу с 1октября 2019 года.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Подлежит официальному опубликованию в газете «Среднеагинские вести» и подлежит размещению на странице Среднеагинского сельсовета официального сайта администрации Саянского района www/ adm-sayany.ru в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава администрации

Среднеагинского сельсовета Р.Ф.Наузников

Приложение 1 к постановлению

**Положение**

**об оплате труда работников Среднеагинского сельсовета, замещающих муниципальные должности муниципальных служащих, которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты**

**труда**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Среднеагинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности муниципальных служащих, которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты труда, (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Саянского района, содержащими нормы трудового права, и регулирует условия оплаты труда работников в связи с введением новых систем оплаты труда для работников Среднеагинского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности муниципальных служащих (далее работники), которых по состоянию на 30.09.2013 действует тарифная система оплаты труда.
2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
5. Абсолютный размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, кроме районного коэффициента, 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, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат.
6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.
7. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня, первый квалификационный уровень

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 | Квалификационный уровень 1 (уборщик служебных помещений) | 2421,00 |

Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня, второй квалификационный уровень

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | Квалификационный уровень 2 (водитель спец.автомобилей) | 3436,00 |

3. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО

ХАРАКТЕРА

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

-выплаты водителям за ненормированный рабочий день;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-выплаты за руководство Муниципального пожарного поста.

3.2. Выплаты за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям спец.автомобилей устанавливаются в размере 19,5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника».

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и Саянского района к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент в размере 30%, 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 в размере 30%.

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА

4.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера ( далее - выплаты):

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ.

* 1. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется бальная система оценки труда работников.

Оценка результативности и качество труда работников учреждений для установления выплат стимулирующего характера, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, осуществляется комиссией, утвержденной приказом руководителя учреждения, на основании оценочного листа по форме согласно приложению №1 к настоящему положению и учитывается при подготовке решения об осуществлении выплат стимулирующего характера. Решение об осуществлении указанных выплат принимается руководителем и оформляется приказом, которым устанавливается размер выплат ( в баллах) конкретного работника.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной частью 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

4.4. 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, 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](consultantplus://offline/ref=B156ECF232EFA2E41F1B13C81575839B3DAB6C835594476269B2797306DCC78769394463D688E385780D39jD15G) Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты применять размер минимальной заработной платы с 01.01.2019 года в сумме 18048 рублей.

4.5. Персональные выплаты работникам могут устанавливать:

-водителям спец.автомобиля за классность в размере 10% оклада (должностного оклада).

* 1. Размер персональной выплаты при наличии нескольких оснований определяется суммарно и пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности работы, интенсивности труда, но не реже 1 раза за год.
  2. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, устанавливается по формуле:

**Р = Ц 1 балла х Bi х К исп. раб. врем., (1)**

где:

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

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

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

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

**К. исп. раб. врем. = Т факт. / Т план., (2)**

где:

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

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

Ц 1 балла **= Q** стим./SUM **Б** (3)

где:

Q стим. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты в отчетном периоде;

SUM **Б** - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

**Q стим. = (ФОТ план. - ФОТ штат. - К гар. - К отп.) / РК, (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.

**К отп. =** 1/12 **ФОТ план. (5)**

4.8. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, 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.

5.ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2.
4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.