

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ ИДРИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.02.2023 с. Идринское № 64 - п

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление администрации района от 16.10.2013 № 429-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности и работников иных структурных подразделений, а также работников архива, централизованной бухгалтерии и центра технического обеспечения» |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Законом](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEFAF47336F05564F60686EA50239EA26C730DD2C2B7E35430F97F2A36867A98B5479Ch6R0B) Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» руководствуясь статьями 19, 33 Устава Идринского района, в соответствии с пунктом 1 решения Идринского районного Совета депутатов от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Внести в постановление администрации района от 16.10.2013 № 429-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности и работников иных структурных подразделений, а также работников архива, централизованной бухгалтерии и центра технического обеспечения» следующие изменения:

приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2.Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы района, руководителя финансового управления администрации Идринского района Н.П. Антипову.

3.Опубликовать постановление на официальном сайте муниципального образования Идринский район ([www.idra-rayon.ru](http://www.idra-rayon.ru)).

4.Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2023 года.

Исполняющий обязанности

главы района Н.П. Антипова

Приложение

к постановлению

администрации района

от 09.02.2023 № 64-п

Примерное положение

об оплате труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности и работников иных структурных подразделений, а также работников архива, централизованной бухгалтерии и центра технического обеспечения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEE4F9655AAF5A65FD5882EC5E29CFFD3F755A8D92B1B61470FF2D6Ch7R5B) Российской Федерации, [Законом](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEFAF47336F05564F60686EA50239EA26C730DD2C2B7E35430F97F2A36867A98B5479Ch6R0B) Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее - Закон края), Решением Идринского районного Совета депутатов от 16.06.2011 № ВН-85-р «О системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности и работников иных структурных подразделений, а также работников архива, централизованной бухгалтерии и центра технического обеспечения (далее - учреждения).

1.3. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов);

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.6. Условия оплаты труда работников учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПКГ

2.1. Минимальные [размеры](#P348) окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 27.05.2008 [№ 242н](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEE4F9655AAF5A60FA5088EC5C74C5F5667958h8RAB) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEE4F9655AAF5A6FF9598DEF5C74C5F5667958h8RAB) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEE4F9655AAF5A60F45D8CEB5C74C5F5667958h8RAB) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

[2.](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEFAF47336F05564F60686EA552A9EA66F730DD2C2B7E35430F97F2A36867A98B54296h6R6B)2. Минимальные [размеры](#P348) окладов (должностных окладов) по работникам, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к установленному окладу (должностному окладу).

3.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты 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, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=AE453F7D66166CD3AC694C922A8CBC90F0B26559FD383B1FF8E5C21974A15A142DDC550847463A2DYFa1E) Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 24 % от оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

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

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.5.1. Размер доплат, указанных в [абзацах втором](#P98), [третьем](#P99), [четвертом пункта 3.](#P100)5 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=AE453F7D66166CD3AC694C922A8CBC90F0B26559FD383B1FF8E5C21974A15A142DDC550E46Y4a1E) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=AE453F7D66166CD3AC694C922A8CBC90F0B26559FD383B1FF8E5C21974A15A142DDC550E46Y4a6E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа местного самоуправления района, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - локальные нормативные акты).

3.5.5. Доплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 % оклада (должностного оклада).

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, 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 надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

[3.7](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEFAF47336F05564F60686EA542A9BA863730DD2C2B7E35430F97F2A36867A98B54294h6RCB). Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные выплаты;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Конкретный размер [выплаты](#P271) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 2 к Примерному положению.

4.3. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной подпунктом 4.3.6 настоящего пункта.

4.3.1. Персональная [выплата](#P361) за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается ежегодно в размерах, указанных в приложении № 3 к Примерному положению.

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

Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

4.3.2. Персональная выплата за опыт работы устанавливается:

работникам бухгалтерии за продолжительность работы и стаж работы в бухгалтериях:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы в бухгалтериях | Размеры надбавки (в процентах от оклада) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

4.3.3. Персональная выплата водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность устанавливается в размере:

- водителю легкового автомобиля, водителю грузового автомобиля и автобуса, имеющему 1 класс, - 25 процентов оклада (должностного оклада);

- водителю легкового автомобиля, водителю грузового автомобиля и автобуса, имеющему 2 класс, - 10 процентов оклада (должностного оклада).

4.3.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего образования или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего образования или среднего профессионального образовательного учреждения.

4.3.5. 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 (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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера 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.

4.3.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы в соответствии со статьей 4 [Закона](consultantplus://offline/ref=03AA54B614D1B7FECA014B22BEC21E599CE30958E6102F4C3D03C9D08EC0684F8FHAw4C) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

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, устанавливается региональная выплата, 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.

4.4. Выплаты по итогам работы производятся работникам:

за месяц (квартал, полугодие, год) в размере до 50% оклада (должностного оклада) в пределах экономии фонда оплаты труда за соответствующий период.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

объем освоения выделенных бюджетных средств;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда

рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения;

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

Выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

Конкретный размер выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.5. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливаются руководителем учреждений.

Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.3.6.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.6. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений (структурных подразделений) могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных актах учреждения, устанавливающих системы оплаты труда.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности и работников иных структурных подразделений, а также работников архива, централизованной бухгалтерии и центра технического обеспечения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P226) настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа работодателя с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=70F624548AAA184693DEE4F9655AAF5A6FF9598DEF5C74C5F5667958h8RAB) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

6.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#P105) настоящего Положения.

6.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты 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 к окладу (должностному окладу) устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с приложением № 3 к примерному Положению;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

6.5. Руководителям учреждений, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливается выплата за опыт работы.

Выплата за опыт работы выплачивается в зависимости от стажа в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 2 лет - 5 процентов;

при стаже от 2 лет до 3 лет - 10 процентов;

при стаже от 3 лет до 4 лет - 15 процентов;

при стаже от 4 лет до 5 лет - 20 процентов;

при стаже от 5 лет до 10 лет - 25 процентов;

при стаже от 10 лет до 15 лет - 30 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 40 процентов.

Исчисление стажа, дающего право на получение указанной надбавки, устанавливается органом местного самоуправления района, являющимся учредителем учреждений.

Персональные надбавки (доплаты) устанавливаются на постоянной основе и выплачиваются ежемесячно в процентах к окладу (должностному окладу).

6.6. Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада).

Оценка выполнения показателей работы руководителей учреждений осуществляется работодателем, с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), в пределах средств на выплаты стимулирующего характера, выделяемых в бюджетной смете для муниципальных казенных учреждений, в плане финансово-хозяйственной деятельности для муниципальных бюджетных учреждений.

Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров осуществляется руководителями учреждений с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.7.[Выплаты](#P429) за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 4 к Примерному положению.

6.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются главой района.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете для муниципальных казенных учреждений, в плане финансово-хозяйственной деятельности для муниципальных бюджетных учреждений.

6.11. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

7. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ

ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОТ

ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда руководителей и работников учреждений может осуществляться за счет средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности.

7.2. Конкретный объем средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда, утверждается работодателем в бюджетной смете для муниципальных казенных учреждений, в плане финансово-хозяйственной деятельности для муниципальных бюджетных учреждений на соответствующий финансовый год.

7.3. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам учреждений (без учета страховых взносов по обязательному социальному страхованию) могут направляться средства в объеме не более 50 процентов от общей суммы средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.4. По решению работодателя средства, полученные учреждениями от приносящей доход деятельности, направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, в том числе выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников органов

местного самоуправления, не являющихся

муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

и работников иных структурных

подразделений, а также работников

архива, централизованной бухгалтерии

и центра технического обеспечения

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (архивариус, делопроизводитель, секретарь, секретарь-делопроизводитель, комендант, кассир) | 3813,0 |
| 2 квалификационный уровень (должностное наименование «старший») | 4023,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (инспектор по кадрам) | 4231,0 |
| 2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий складом) | 4650,0 |
| 3 квалификационный уровень (1 внутри должностная категория) | 5109,0 |
| 4 квалификационный уровень (механик) | 6448,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер, экономист, инженер, инженер-энергетик, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер по защите информации, специалист по кадрам, инженер механик, юристконсульт, экономист-финансист, инженер-программист) | 4650,0\* |
| 2 квалификационный уровень (бухгалтер и экономист 2 категории) | 5109,0 |
| 3 квалификационный уровень (бухгалтер и экономист 1 категории) | 5608,0 |
| 4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий экономист) | 6748,0 |
| 5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера) | 7871,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (начальник отдела) | 8460,0 |
| 2 квалификационный уровень (главный бухгалтер) | 9801,0 |
| 3 квалификационный уровень (руководитель ЕДДС, централизованной бухгалтерии, центра технического обеспечения) | 10554,0 |

\_\_\_\_\_\_\_\_

\*Для должности «Инженер» отдела по вопросам строительства, архитектуры и ЖКХ минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5073 руб.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (сторож, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, гардеробщик, кочегар, истопник) | 3275,0 |
| 2 квалификационный уровень (с наименованием «старший») | 3433,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, электромонтер, оператор котельных установок, машинист (кочегар) котельной) | 3813,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4650,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5109,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6154,0 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | Электрик | 3813,0 |
| 2 | Оперативный дежурный | 4650,0 |
| 3 | Старший оперативный дежурный | 6742,0 |
| 4 | Ведущий системный администратор | 6742,0 |
| 5 | Системный администратор 1 категории | 5608,0 |
| 6 | Системный администратор 2 категории | 5109,0 |
| 7 | Системный администратор | 4650,0 |
| 8 | Специалист по закупкам | 4650,0 |
| 9 | Специалист сметчик | 4650,0 |
| 10 | Помощник оперативного дежурного – оператор 112 | 4231,0 |
| 11 | Сварщик | 3813,0 |
| 12 | Методист | 7871,0 |

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников органов

местного самоуправления, не являющихся

муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

и работников иных структурных

подразделений, а также работников

архива, централизованной бухгалтерии

и центра технического обеспечения

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), % |
| Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности | отсутствие возврата документов на доработку | до 15 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | до 25 |
| отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | до 20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 30 |
| Экономист | качество планирования | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | до 50 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 30 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | до 40 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений, младший обслуживающий персонал, вахтер, гардеробщик, кочегар, истопник | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта | своевременное исполнение должностных обязанностей | до 30 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | до 100 |
| Водитель, сторож, электрик, оперативный дежурный, оператор котельных установок, помощник оперативного дежурного - оператор 112, сварщик, машинист (кочегар) котельной | качественное управление транспортным средством и обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей | отсутствие протоколов о нарушении ПДД | до 100 |
| отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств | до 75 |
| своевременное исполнение должностных обязанностей | до 25 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения | до 120 |
| Специалисты и другие работники | стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 30 |
| достижение установленных показателей результатов труда | до 30 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения | до 40 |
| Работник архива | Обеспечение эффективной деятельности учреждения | запросы, исполненные работником (с учетом сложности выполняемых работ, с учетом нормативных затрат | до 30 |
| выполнение плановых показателей муниципального задания | до 30 |
| отсутствие нарушений трудовой дисциплины | до 20 |
| Поддержание высокого уровня исполнительской дисциплины | подготовка и исполнение запросов пользователей в установленные законодательством сроки | до 30 |
| соблюдение правил по сохранности и использованию архивных документов | до 40 |
| Повышение ответственности к должностным обязанностям | отсутствие жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг | до 20 |

Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда работников органов

местного самоуправления, не являющихся

муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

и работников иных структурных

подразделений, а также работников

архива, централизованной бухгалтерии

и центра технического обеспечения

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА СЛОЖНОСТЬ,

НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Наименование показателя, устанавливающего персональную выплату за сложность и напряженность. Должности | Размер от оклада (должностного оклада), % |
| I. Особый режим работы | | |
| 1.1 | Водитель, являющийся работником ОМСУ | до 200% |
| 1.2 | Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов | до 150 % |
| 1.3 | Электрик, являющийся работником ОМСУ | до 150% |
| 1.4 | Руководители структурных подразделений и учреждений, работники бухгалтерии | до 100% |
| 1.5 | Работники иных структурных подразделений (старший оперативный дежурный, помощник оперативного дежурного – оператор 112, оперативный дежурный и др.), за исключением работников бухгалтерии | до 50% |
| II. Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей | | |
| 2.1 | Водитель, являющийся работником ОМСУ, за проведение текущего технического обслуживания автомобиля | до 125% |
| 2.2 | Водитель, являющийся работником ОМСУ, за мойку автомобиля, а также за уборку салона автомобиля | до 25 % |
| III. Выполнение заданий особой важности | | |
| 3.1 | Водитель, являющийся работником ОМСУ | до 200% |
| 3.2 | Комендант, механик, оперативный дежурный, помощник оперативного дежурного – оператор 112 | до 200% |
| 3.3 | Старший оперативный дежурный | до 150% |
| 3.4 | Инженер, работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов | до 200% |
| 3.5 | Руководители структурных подразделений и учреждений, работники бухгалтерии | до 100% |
| IV. Интенсивность труда | | |
| 4.1 | Работники ОМСУ, работники занимающие общеотраслевые профессии рабочих (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, электрик, сварщик, и др.), за исключением водителя | до 300% |
| 4.2 | Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов | до 150% |
| V. Сложность в работе | | |
| 5.1 | Руководители структурных подразделений и учреждений, работники бухгалтерии | до 250% |
| 5.2 | Работники иных структурных подразделений (инженер, механик, старший оперативный дежурный, помощник оперативного дежурного – оператор 112, оперативный дежурный и др.), за исключением работников бухгалтерии | до 250% |
| 5.3 | Работник архива | до 120% |
| 5.4 | Водитель, являющийся работником ОМСУ | до 150% |
| VI. За систематические командировки (три и более в месяц) | | |
| 6.1 | Руководители, специалисты, водители | до 30% |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников органов

местного самоуправления, не являющихся

муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

и работников иных структурных

подразделений, а также работников

архива, централизованной бухгалтерии

и центра технического обеспечения

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ) ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), % |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Эффективность управления учреждением | Наличие эффективной системы планирования | Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг | до 30% |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства | Отсутствие претензий к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя | до 30% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям | Отсутствие претензий к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя | до 30% |
| Отсутствие кредиторской задолженности | до 50% |
| Исполнение кассового плана | 98% - 100% | до 50% |
| 95% - 97% | до 40% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Создание условий для осуществления деятельности учреждения | Обеспечение безопасных условий в учреждении | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | до 50% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю  от 80 до 90%  от 91 до 100% | до 20%  до 30% |
| Качество владения управленческими функциями | Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг | Отсутствие претензий и обоснованных жалоб от получателей муниципальных услуг на работу учреждения | до 25% |
| Заместители руководителя | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Управленческая культура | Качество владения управленческими функциями | Своевременная реализация программ, проектов, планов | до 30% |
| Укомплектованность кадрами | Вакансии работников не более 10% | до 20% |
| Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения | Соблюдение нормативных правовых актов | Отсутствие предписаний контролирующих органов либо их оперативное устранение | до 40% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение кассового плана не менее 97% | до 40% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на работу учреждения или действия заместителя руководителя | до 20% |
| Качество владения управленческими функциями | Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг | 100% | до 40% |
| Главный бухгалтер | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений | Соблюдение нормативных правовых актов | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов | до 30% |
| Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Исполнение бюджета учреждения | 99% освоение средств, предусмотренных кассовым планом | до 20% |
| Исполнение бюджета обслуживаемых учреждений | 98% освоение средств, предусмотренных кассовым планом | до 30% |
| Соблюдение финансовой дисциплины | Отсутствие кредиторской задолженности | до 30% |
| Результативность финансово-экономической деятельности | Отсутствие перемещений бюджетных ассигнований | до 20% |
| Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения | Полнота и соответствие нормативным правовым актам | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов | 30% |
| Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности | Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов | Своевременная и без замечаний сдача отчетов | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения | Выполнение заданий качественно, в короткие сроки | 100% | до 20% |
| Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | до 60% |