

Красноярский край Ермаковский район
АДМИНИСТРАЦИЯ ЕРМАКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

“26“ сентября 2013 г.

с. Ермаковское

№ 205-п

Об утверждении Примерного положения
«О системе оплаты труда
работников администрации Ермаковского
сельсовета, не относящихся к
муниципальным должностям,
должностям муниципальной службы»

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Ермаковского сельского Совета депутатов от 12.09.2013 г. № 36-214р «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Ермаковского сельсовета», руководствуясь статьей 30 Устава Ермаковского сельсовета Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение «О системе оплаты труда работников администрации Ермаковского сельсовета, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Ведомости Ермаковского сельсовета», и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.10.2013 года.

Глава администрации

А.Г. Шугалеев

Примерное положение «О системе оплаты труда работников администрации Ермаковского сельсовета, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы»

Настоящее Примерное положение (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников администрации Ермаковского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы (далее – работники), финансируемых за счет средств местного бюджета

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников администрации Ермаковского сельсовета разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и регулирует порядок оплаты труда работников по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления поселковых и сельских населенных пунктов».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, для работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) настоящего Положения с учетом вида экономической деятельности;

2.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом

уровня потребительских цен на товары и услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами.

2.5. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2. Виды выплат компенсационного характера, размер и порядок их установления определяется настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- выплаты за ненормированный рабочий день водителям легковых, грузовых автомобилей, автобусов.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и их размер определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах работников.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, и составляют 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки, указанной в абзаце первом

настоящего пункта, увеличивается на 30 процентов с первого дня работы, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника, расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником;

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника) за каждый час работы сверх часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника), а за последующие часы – двойной размер.

4.7. Выплаты за ненормированный рабочий день водителям легковых, грузовых автомобилей, автобусов устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, 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.

4.9. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера для каждого работника устанавливаются в трудовых договорах.

5. Выплаты стимулирующего характера

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

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества трудовой деятельности, решению поставленных задач, достижению положительных результатов в деятельности администрации сельсовета.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность администрации сельсовета.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

5.5. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются работодателем ежемесячно или ежеквартально с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложениям 2-4 к настоящему Положению.

5.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

5.6.1. За квалификационную категорию, с целью стимулирования работников, в том числе их потенциала и профессионального роста. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- главный - 25%;
- ведущий - 20%;
- высшей категории - 15%;
- первой категории - 10%;
- второй категории - 5%.

5.6.2. За опыт работы. Персональные выплаты за опыт работы устанавливаются в виде выплаты за классность водителям легковых, грузовых автомобилей, автобусов при наличии заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие классность:

- для водителей первого класса – 25%;
- для водителей второго класса – 10%.

5.6.3. За сложность, напряженность и особый режим работы - до 30%.

5.6.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением на должность соответствующую специальности в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

5.6.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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 за соответствующий период времени.

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

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне

размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

5.6.6. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты предоставляется работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 5752 рубля.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

5.7. Выплаты по итогам работы.

5.7.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению работодателя, в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим приказом.

5.7.2. Размер выплаты по итогам работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.12. настоящего положения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью ;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле: $C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * k_i$,

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i-му работнику за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i-му работнику, занятому по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником времени.

$C_{1балла}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом работодателя.

Пересчет $C_{1балла}$ осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1балла}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = Q_{стим} / \sum_{i=1}^n B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием администрации.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат

компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчёт персональных выплат за сложность, напряжённость и особый режим работы работникам за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата»;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

$Q_{отп}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{отп} = \frac{Q_{зн}}{N_{год} * r} * N_{отп},$$

где:

$N_{отп}$ – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{1балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность администрации сельсовета.

5.11.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению работодателя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5.12. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{1балл}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ – размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику;

$C_{1балл}^{год}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год;

$B_i^{год}$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

$C_{1балл}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1балл}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

$\mathcal{E}$ – экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5.12.1. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника в результаты деятельности, оцениваемого в баллах согласно приложению 5 к настоящему положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5.13. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за квалификационную категорию, за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.14. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отраслевым органом (далее - рабочая группа).

5.15. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя, представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

5.16. Работники имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.17. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.Единоновременная материальная помощь

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

6.2. Единовременная материальная помощь работникам, оказывается по решению работодателя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании распоряжения работодателя с учетом положений настоящего раздела.

7.Расходные обязательства

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством Ермаковского сельсовета.

8.Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вступает в силу с 1 октября 2013 года.

8.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников отраслевых органов администрации сельсовета, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	1940,00
2 квалификационный уровень	2033,00

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	2258,00
2 квалификационный уровень	2690,00
3 квалификационный уровень	3026,00
4 квалификационный уровень	3646,00

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности

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

Должность	Критерии	показатели	Преде льный размер оценк и в баллах
Водитель	Качественное транспортное обслуживание	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	3
		Наличие замечаний по транспортному средству	0
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев по утрате и порче имущества	2
		Наличие фиксированных случаев по утрате и порче имущества	0
Уборщик служебных помещений	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	3
		Наличие фиксированных случаев порчи имущества	0
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	3
		Наличие одного и более замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0

Комендант	Обеспечение хозяйственного обслуживания и контроль за надлежащим состоянием зданий и помещений учреждения, организация проведения ремонтов помещений, контроль за выполнением ремонтных работ	Исполнено	3
		Не исполнено	0
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка.	Отсутствие замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	3
		Наличие одного и более замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ, обеспечение сохранности имущества	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	3
		Наличие фиксированных случаев порчи имущества	0
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего распорядка.	Отсутствие замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	3
		Наличие одного и более замечаний работодателя, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0

Выплаты за качество выполняемых работ

Должность	Критерии	показатели	Предельный размер оценки в баллах
водитель	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП по вине работника	2
		Наличие ДТП по вине работника	0
		Отсутствие штрафных санкций	2
		Наличие штрафных санкций	0
	Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	3
		Исполнение должностных обязанностей	3
	Инициатива и творческий подход к работе	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1
	Высокая организация труда	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание	1
	Соблюдение трудовой дисциплины	Неоднократное нарушение	0
		Отсутствие нарушений	1
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб и обращений на исполнение должностных обязанностей	1
Уборщик служебных помещений	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономное использование расходных материалов	1

		Не эффективное использование расходных материалов	1
	Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Отсутствие претензий к качеству и срокам выполняемых работ	Отсутствие претензий	1
	Бережное отношение в вверенному имуществу	Отсутствие замечаний	1
Комендант	Своевременное оформление необходимых документов для заключения договоров на оказание услуг, получение и хранение необходимых хозяйственных материалов, оборудования и инвентаря	Исполнено	1
		Не исполнено	0
	Обеспечение структурных подразделений средствами жизнеобеспечения (водой и др.)	Исполнено	1
		Не исполнено	0

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Должность	Критерии	показатели	Оценка в баллах
Водитель автомобиля	Организация при обеспечении трудовой деятельности	Мелкий самостоятельный ремонт транспортного средства	2
		Содержание транспортного средства в чистоте	2
		Мойка транспортного средства периодичностью 1 раз в месяц, более 1 раза в месяц	2
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	2
Уборщик служебных помещений	Участие в подготовке мероприятий	Отсутствие замечаний	3
		Наличие одного и более замечаний	0
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	3
		Благоустройство территории	3
Комендант	Участие в подготовке мероприятий	Отсутствие замечаний	3
		Наличие одного и более замечаний	0

	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	3
		Благоустройство территории	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Участие в подготовке мероприятий	Отсутствие замечаний	3
		Наличие одного и более замечаний	0
	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	3
		Благоустройство территории	3

Приложение 5
к Примерному положению
«О новых системах оплаты труда
работников администрации Ермаковского
сельсовета, не относящихся к муниципальным
должностям, должностям муниципальной службы»

Выплаты по итогам работы

Должность	Критерии	показатели	Предельный размер оценки в баллах
Водитель	Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Соблюдение регламентов, стандартов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	20
	Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Качественная подготовка и своевременное сопровождение документов	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Создание благоприятных условия организации рабочего процесса руководителя	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
Уборщик служебных помещений	Успешное и добросовестное	Отсутствие обоснованных	20

	исполнение должностных обязанностей	зафиксированных замечаний	
	Соблюдение регламентов, стандартов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	20
	Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Создание благоприятных условий организации рабочего процесса руководителя	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
Комендант	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Соблюдение регламентов, стандартов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Наличие положительных зафиксированных отзывов	20
	Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20

	Создание благоприятных условий организации рабочего процесса руководителя	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Соблюдение регламентов, стандартов, требований при выполнении работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Инициатива творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации	Наличие положительных зафиксированных отзывов	20
	Создание благоприятных условий организации рабочего процесса руководителя	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20
	Непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	20