РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАРАПСЕЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ИЛАНСКОГО РАЙОНАКРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

00.12.2023 с. Карапсель № - проект

Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания» Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края

На основании ст. ст. 135,143,144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», решения сельского Совета депутатов от 11.01.2018 г. № 23-63-Р «О новых системах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края», ст. 16 Устава Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1.Утвердить Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания» Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края.

2. Контроль за выполнением Постановления возложить на бухгалтера администрации Карапсельского сельсовета Юхно Юлию Владимировну.

3. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Карапсельский вестник» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024года.

Абзацы четвертый-семнадцатый пункта 4.5.7 действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

Глава Карапсельского сельсовета И.В. Букатич

Приложение

к постановлению администрации Карапсельского сельсовета

Иланского района Красноярского края

от 00.00.2023 № проект

**Положения о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания» Карапсельского сельсовета**

**Иланского района Красноярского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания» (далее – МКУ ЦХО) Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края), решения сельского Совета депутатов от 11.01.2018 г. № 23-63-Р «О новых системах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края», регулирует условия оплаты труда работников МКУ ЦХО включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

1.2. Условия оплаты труда работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.3. Состав (структура) фонда оплаты труда по отраслям устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

1.4. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Фонд оплаты труда определяется руководителем МКУ ЦХО.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, и условия при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов**

2.1. [Минимальные размеры](#Par229) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=372C356BB648B9296EE4429126F451CC4F8C9D1EBA626F672B2C91CBM6x8M) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

2.3. [Минимальные размеры](#Par280) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=372C356BB648B9296EE4429126F451CC4081991FBE626F672B2C91CBM6x8M) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению 3 к настоящему Примерному положению.

**3. Виды выплат компенсационного характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности работников.**

3.1. 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);

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителями в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3.3. В случаях, определенных 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.

3.4. 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:

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;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4. и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов частиоклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работникав ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.3 Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества труда работников**

4.1. Работникам в целях повышения их заинтересованности в улучшении качества и результативности труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников могут устанавливаться следующие виды выплат 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;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Примерному положению.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, по итогам работы в отчетном периоде.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику ОМС производятся один раз в год по итогам работы за год.

4.3. В МКУ ЦХО применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

При применении балльной оценки для установления выплат стимулирующего характера размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

С = С1б × Бi ,(1)

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1б – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный квартал.

n

С1б = ФОТст/ ∑Б , (2)

i=1

где:

ФОТст– фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам в плановом квартале;

n – количество работников, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

ФОТст = (ФОТплан – ФОТгар– ФОТотп– ФОТстр) / РК, (3)

где:

ФОТплан – фонд оплаты труда (без начислений на выплаты по оплате труда) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, состоящий из установленных работникам учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения;

ФОТгар – гарантированный фонд оплаты труда работников с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете;

ФОТотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТстр – фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения 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, утвержденный в бюджетной смете в расчете на плановый год;

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.

ФОТотп=1 / 12 ФОТплан ,(4)

4.4. 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 руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.5. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за классность водителям;

для обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)

региональная выплата.

4.5.1. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются ежемесячно в размере до 60 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам.

4.5.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса – 25%;

второго класса – 10%.

* + 1. Выплаты, устанавливаемые с учётом работы, производятся ежемесячно при условии непрерывного стажа работы в учреждении (отрасли) в следующем размере:

от 1 года до 5 лет 10 процентов

от 5 лет до 10 лет 15 процентов

от 10 лет до 15 лет 20 процентов

свыше 15 лет 25 процентов

4.5.4. Выплаты для повышения уровня оплаты труда молодым специалистамустанавливаютсяежемесячно в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для конкретного работника на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

Молодыми специалистами являются специалисты, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора с МКУ «Исток».

4.5.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы установленного в Красноярском крае (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 (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 30788рублей.

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 доплаты 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.

4.5.7.Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, работника учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру, работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и бухгалтеру, работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (1)

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.6. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя МКУ ЦХО работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Осуществление работникам выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, год) производится с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда работников:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

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

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в абсолютной величине, так и в процентах к окладу (должностному окладу).

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУ ЦХО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Руководитель МКУ ЦХО устанавливает размер выплат стимулирующего характера для работников на основании листа оценки по форме согласно приложению 5 к настоящему Примерному положению.

**Статья 5. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается отраслевым органом администрации сельсовета, в ведении которого находится учреждение, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией сельсовета.

6.Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

7.Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются администрацией сельсовета в примерных положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

8.Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются администрацией сельсовета в примерных положениях об оплате труда.

9.Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

10.Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждений.

11.Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты симулирующего характера руководителям учреждений, определяется администрацией сельсовета в примерных положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных приложением 4 к настоящему Положению, с учетом 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.

12.Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается администрацией сельсовета в примерных положениях об оплате труда.

13.Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

**6. Единовременная материальная помощь**

6.1. Работникам, руководителям в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер материальной помощи (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в иных местностях края с особыми климатическими условиями), оказываемой работнику в течение календарного года, не должен превышать три тысячи рублей.

6.3. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в иных местностях края с особыми климатическими условиями в пределах средств, предусмотренных на указанные цели при формировании фонда оплаты труда работников.

6.4. Выплата производится по письменному заявлению работников. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Положению о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения ЦХО  Карапсельского сельсовета  Иланского района Красноярского края |

**Формирование фонда оплаты труда по категориям работников**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование отрасли | **Фонд оплаты труда работников**  **(количество тарифных ставок, в год)** | |  |
|  |  |  |
|  |  |
| 1 | 2 | 3 | |
| 1 | Работники, замещающие в муниципальном казенного учреждении «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края должности, не относящиеся к муниципальным должностям (кроме водителей, персонала по обслуживанию и ремонту водоснабжающих систем и оборудования) | 41,27 | |
| 2 | Персонал по обслуживанию и ремонту водоснабжающих систем и оборудования в муниципальном казенного учреждении «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края | 50,82 | |
| 3. | Водители в муниципальном казенного учреждении «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края | 47,09 | |
| 4. | Тракторист в муниципальном казенном учреждении «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета Иланского района Красноярского края | 48,41 | |

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к Положению о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета  Иланского района Красноярского края |

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** |
| *ПКГ должностей служащих первого уровня* | |
| 2 квалификационный уровень | 4023,00 |

|  |
| --- |
| Приложение № 3  к Положению о новой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обслуживания»Карапсельского сельсовета  Иланского района Красноярского края |

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Квалификационные уровни*** | **Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.** |
| *ПКГ профессии рабочих первого уровня* | |
| 1 квалификационный уровень | 3275,00 |
| *ПКГ профессии рабочих второго уровня* | |
| 1 квалификационный уровень | 3813,00 |

Приложение № 4

к Положению о новой системе оплаты

труда работников муниципального казенного учреждения

«Центр хозяйственного обслуживания»

Карапсельского сельсовета

Иланского района Красноярского края

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Должность** | **Критерии оценки результативности и качества труда работников** | **Условия** | | | **Предельное количество баллов<\*>** |
| **наименование** | | **индикатор** |
| Начальник МКУ «Исток» | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
|  | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг | Результативное повышение качества предоставляемых услуг | | Профессиональный уровень  исполнения должностных  обязанностей | до 30 |
| Привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности работников | Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных  работ | | Профессиональный уровень  исполнения должностных  обязанностей | до 30 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | Оперативное и результативное  исполнение функциональных  обязанностей | до 100 |
| Обеспечение стабильности финансовой деятельности | Выполнение работ (функций), не  входящих в круг должностных  обязанностей | | Умение самостоятельно принимать решение | до 60 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников | | Оперативное устранение замечаний | до 30 |
| Бухгалтер | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | Качественное ведение учетной документации и своевременное представление отчетности | | Отсутствие замечаний со стороны начальника | до 20 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Обеспечение стабильности финансовой деятельности | Выполнение работ (функций), не  входящих в круг должностных  обязанностей | | Умение самостоятельно принимать решение | до 60 |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | | Оперативное и результативное  исполнение функциональных  обязанностей | до 100 |
| Непрерывное профессиональное образование | 2 | | Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | до10 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки  Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности | | Отсутствие замечаний | до 20 |
| Оперативное устранение замечаний | до 15 |
| Участие в работе курсов, семинаров, конференций от 1 до 2, более 2. | |  | до 25 |
| Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | |  | до 5 |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя,  руководителя, работников | |  | до 20 |
| **водитель** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Обеспечение выполнение работ, связанных с эксплуатацией, ремонтом, сохранностью имущества, оборудования, | | Отсутствие аварийных ситуаций и предписаний | до 60 |
|  | Своевременное устранении мелких неисправностей | | Отсутствие замечаний со стороны начальника | до 50 |
| Обеспечение сохранность имущества, переданного на хранение, ведение его надлежащего учета, своевременное представления отчетности | Качественное ведение учетной документации и своевременное представление отчетности | | Отсутствие замечаний  Единичные, не  более 2-3  замечаний | до 60 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Интенсивность труда | Отсутствие замечаний, случаев производственного травматизма за отчетный период | | Отсутствие травматизма | до 50 |
| Высокие результаты работы | Отсутствие неисправностей оборудования, возникших по вине работника | | Отсутствие неисправностей | до 50 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно. качественно | до 60 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | | | |
| Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | Отсутствие замечаний работнику со стороны начальника | | Отсутствие замечаний  Оперативное  устранение  замечаний | до 50  до 50 |
| **Разнорабочий** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Качественное выполнение должностных обязанностей | Отсутствие замечаний со стороны начальника | |  | до 50 |
| Обеспечение сохранности имущества | Замечания по утрате и порче имущества | |  | до 50 |
| **Слесарь-сантехник** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Качественное выполнение должностных обязанностей | Отсутствие замечаний со стороны начальника | |  | до 50 |
| Обеспечение сохранности имущества | Замечания по утрате и порче имущества | |  | до 50 |
| **Слесарь- ремонтник** | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Качественное выполнение должностных обязанностей | Отсутствие замечаний со стороны начальника | |  | до 50 |
| Обеспечение сохранности имущества | Замечания по утрате и порче имущества | |  | до 50 |
| **тракторист** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Обеспечение выполнение работ, связанных с эксплуатацией, ремонтом, сохранностью имущества, оборудования, | | Отсутствие аварийных ситуаций и предписаний | до 25 |
| Своевременное устранении мелких неисправностей | | Отсутствие замечаний со стороны начальника | до 25 |
| Обеспечение сохранность имущества, переданного на хранение, ведение его надлежащего учета, своевременное представления отчетности | Качественное ведение учетной документации и своевременное представление отчетности | | Отсутствие замечаний | до 30 |
| Единичные, не более 2-3 замечаний |  |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Интенсивность труда | Отсутствие замечаний, случаев производственного травматизма за отчетный период | | Отсутствие травматизма | до 15 |
| Высокие результаты работы | Отсутствие неисправностей оборудования, возникших по вине работника | | Отсутствие неисправностей | до 25 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно и качественно | до 10 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | Отсутствие замечаний работнику со стороны начальника | | Отсутствие замечаний | до 15 |
| Оперативное устранение замечаний | до 15 |
| **Электрик** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
|  | Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Обеспечение выполнение работ, связанных с эксплуатацией, ремонтом, сохранностью имущества, оборудования, | | Отсутствие аварийных ситуаций и предписаний | до 25 |
| Своевременное устранении мелких неисправностей | | Отсутствие замечаний со стороны начальника | до 25 |
|  | Обеспечение сохранность имущества, переданного на хранение, ведение его надлежащего учета, своевременное представления отчетности | | Качественное ведение учетной документации и своевременное представление отчетности | Отсутствие замечаний | до 20 |
| Единичные, не более 2-3 замечаний |
|  | **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
|  | Интенсивность труда | Отсутствие замечаний, случаев производственного травматизма за отчетный период | | Отсутствие травматизма | до 25 |
|  | Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | | Своевременно и качественно | до 15 |
|  | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
|  | Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | Отсутствие замечаний работнику со стороны начальника | | Отсутствие замечаний | до 15 |
|  | До 15 |

\* - количество баллов по пунктам 1,2 условно приравнивается к предельному количеству баллов (по интенсивности или важности или качеству) по одноименным группам должностей и детализируется по решению руководителя МКУ ЦХО в зависимости от достигнутых результатов труда каждого работника по итогам работы за квартал (1,0; 0,5; 0,3).

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

Приложение № 5

к Положению о новой системе оплаты

труда работников муниципального казенного учреждения

«Центр хозяйственного обслуживания»

Карапсельского сельсовета

Иланского района Красноярского края

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | СОГЛАСОВАНО  (руководитель, должность, фамилия, инициалы, дата) |

**Лист оценки**

(наименование отдела или должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку

результативности и качества труда работников МКУ ЦХО)

за месяц (квартал) \_\_\_\_ года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия,  имя,  отчество | Наименование  должностей работников   МКУ ЦХО,  в отношении которых  осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки  результативности и качества труда  работников   МКУ ЦХО | Количество   баллов по  результатам   оценки  деятельности  работников   МКУ ЦХО | Роспись   работников  МКУ ЦХО, в   отношении   которых осуществляется оценка  результативности и качества труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи