



Сельчанка



выпуск № 23 от 21 июля 2022 года

Сегодня в номере публикуются:

Постановления администрации Каптыревского сельсовета:

- от 05.07.2022 года № 66 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников Каптыревского Сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»»;

стр. 2

- от 05.07.2022 года № 66А «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников Муниципальных бюджетных и казенных Учреждений «МКУ Пожарное депо» Каптыревского Сельсовета»;

стр. 4

**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
ШУШЕНСКИЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ КАПТЫРЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 66

«05» июля 2022 г.

с. Каптырево

«О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников Каптыревского Сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы»

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Каптыревского сельского Совета депутатов от 20.09.2013 № 119 «Положение об оплате труда работников муниципальных образований МО Каптыревский сельсовет» в редакции № 107 от 15.03.2022 г, Устава Каптыревского сельсовета ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Постановление «Примерное положение об оплате труда работников Каптыревского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы» № 144 от 21.09.2020г. п. 2 изложить в новой редакции:

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2009г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Также утвержденные Приказом Минздравоохранения № 248н от 29.05.2008г. (в ред. от 12.08.08г.) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих":

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (завхоз)	4650
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (бухгалтер,)	4650
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень (главный бухгалтер,)	9800

Порядок и условия оплаты труда военно-учетного работника устанавливается органами местного самоуправления самостоятельно, в пределах, выделенных из федерального бюджета средств на эти цели, исходя из расчета потребности на оплату труда по должности «инспектора по учету и бронированию военнослужащих» военного комиссариата. Письмо Минобороны № 315/2/203 от 25/04/2009г. Согласно ст. 144 ТК РФ.

Фонд оплаты труда специалиста ВУС формируется на основании Решения Каптыревского сельсовета № 228-Н от 28.02.2010г п.8.1. Постановлением Каптыревского сельсовета №90 от 04.03.2012г.

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) в рублях
Специалист ВУС	8959

-в целях повышения материальной заинтересованности, учитывая особый режим работы, надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается надбавка:

Наименование должности	Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы (% к тарифной ставке)
Специалист ВУС	До 65%

Конкретный размер надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы отражается в штатном расписании в процентах к тарифной ставке и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи работнику производится на основании распоряжения руководителя учреждения с учетом положений настоящего Решения.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных должностей рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих":

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационная группа (рабочий, уборщик служебных помещений, сторож)	3275
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (электромонтер по обслуживанию электрического оборудования, водитель, тракторист)	3813

2. Контроль исполнения постановления возложить на главного бухгалтера Бугурская М.П.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Сельчанка», но распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года.

Глава Каптыревского сельсовета

О.Н. Горлов

Приложение к
Постановлению № 66 от 05.07.2022 г

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КАПТЫРЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА, НЕ ЯВЛЯЮЩИМИСЯ ЛИЦАМИ, ЗАМЕЩАЮЩИМИ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ДОЛЖНОСТИ
И ДОЛЖНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Каптыревского сельсовета, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и должности муниципальной службы (далее - Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Статья 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Каптыревского сельского Совета депутатов от 20.09.2013 № 189 (в ред. Реш. № 211 от 28.05.2020г.) «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений МО «Каптыревский сельсовет». Руководствуясь Уставом Каптыревского сельсовета.

1.2. Примерное положение включает в себя:
минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
размер средств, направляемых на выплату материальной помощи.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2009г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Также утвержденные Приказом Минздравсоцразвития № 248н от 29.05.2008г. (в ред. от 12.08.08г.) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих":

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>	
2 квалификационный уровень (завхоз)	4650
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</i>	
1 квалификационный уровень (бухгалтер.)	4650
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</i>	
2 квалификационный уровень (главный бухгалтер.)	9800

Порядок и условия оплаты труда военно-учетного работника устанавливается органами местного самоуправления самостоятельно, в пределах, выделенных из федерального бюджета средств на эти цели, исходя из расчета потребности на оплату труда по должности «инспектора по учету и бронированию военнослужащих» военного комиссариата. Письмо Минобороны № 315/2/203 от 25/04/2009г. Согласно ст. 144 ТК РФ.
Фонд оплаты труда специалиста ВУС формируется на основании Решения Каптыревского сельсовета № 228-Н от 28.02.2010г п.8.1. Постановлением Каптыревского сельсовета №90 от 04.03.2012г.

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) в рублях
Специалист ВУС	8250

- в целях повышения материальной заинтересованности, учитывая особый режим работы, надбавка за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается надбавка:

Наименование должности	Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы (% к тарифной ставке)
Специалист ВУС	До 65%

Конкретный размер надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы отражается в штатном расписании в процентах к тарифной ставке и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата единовременной материальной помощи работнику производится на основании распоряжения руководителя учреждения с учетом положений настоящего Решения.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных должностей рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих":

**Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных должностей рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>	
1 квалификационная группа (рабочий, уборщик служебных помещений, сторож)	3275
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень (электромонтер по обслуживанию электрооборудования, водитель, тракторист)	3813

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе. Работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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;
доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

**IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4,6 настоящего раздела.

4.3.1 Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.
 4.3.2 Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
 4.3.3 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.
 4.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности. 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.
 4.5 При выплатах по итогам работы учитываются:
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Шушенского района, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работников рассчитывается, как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории Шушенского района, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплат 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.

« Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленным 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, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.»

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1 Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
 5.2 Единовременная материальная помощь работнику учреждения, оказывается по решению руководителя учреждения, по личному заявлению работника в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилеем, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3 Размер единовременной материальной помощи не может превышать 5000 (пять тысяч рублей) по каждому основанию, предусмотренному в пункте 5.2 настоящего раздела.

5.4 Выплата единовременной материальной помощи работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника с учетом положения настоящей статьи.

VI. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

- Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством Каптыревского сельсовета

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ ШУШЕНСКИЙ РАЙОН АДМИНИСТРАЦИЯ КАПТЫРЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е № 66А

с. Каптырево

от 05.07.2022 г.

«О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников Муниципальных бюджетных и казенных Учреждений «МКУ Пожарное депо» Каптыревского Сельсовета»

В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Каптыревского сельского Совета депутатов от 20.09.2013 № 189 «Положение об оплате труда работников муниципальных образований МО Каптыревский сельсовет» в редакции № 107 от 15.03.2022 г. Устава Каптыревского сельсовета ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Постановление «Примерное положение об оплате труда работников Муниципальных бюджетных и казенных Учреждений «МКУ Пожарное депо» Каптыревского сельсовета» № 143 от 21.09.2020 г. п.2 изложить в новой редакции:

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников пожарного депо устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ). В Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

Должности, отнесенные к «Должности руководящего состава»:
 (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29/05/2008г. № 247н)

Должности руководящего состава	Руководитель	4697
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих: (Приказ Минздравсоцразвития от 29/05/2008г. № 248н)		
Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня	Квалификационный уровень	Водитель
		3813

2. Контроль исполнения постановления возложить на главного бухгалтера Бутырскую М.П.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Сельчанка», но распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2022 года.

Глава Каптыревского сельсовета

О.Н. Горлов

Приложение к
 Постановлению № 66А от 05.07.2022 г

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ «МКУ ПОЖАРНОЕ ДЕПО» КАПТЫРЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Каптыревского сельсовета (далее - Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864, с изменениями от 08.10.2014г. № 7-2648 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных и казенных учреждений». Решением Каптыревского сельского Совета депутатов от 20.09.2013 № 189 с изменениями № 211 от 28.05.2020г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений «МКУ Пожарное Депо» Каптыревского сельсовета. Руководствуясь Уставом Каптыревского сельсовета.

- 1.2. Примерное положение включает в себя:
- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
 - виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
 - виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
 - условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
 - размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

**П. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников пожарного депо устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ). В **Приказе** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

Должности, отнесенные к "Должности руководящего состава:
(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29/05/2008г. № 247н)

Должности руководящего состава		Руководитель	4697
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих: (Приказ Минздравсоцразвития от 29/05/2008г. № 248н)			
Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня	Квалификационный уровень	Водитель	3813

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

- 3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3. 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;
 - доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплату за сверхурочную работу.
- 3.3.1. Размер доплат, указанных в **абзацах 2, 3, 4 пункта 3**, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
- Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в ночное время.
- 3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 4.1 Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- персональные выплаты;
 - выплаты за качество выполняемой работы;
 - выплаты по итогам работы за год;
- 4.1 Персональные выплаты работникам учреждения устанавливаются работодателем в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- 4.2 Выплаты водителям автомобилей;
- за классность: первый класс – 25% ; второй класс – 10%
 - за сложность, напряженность и особый режим работы;
- 4.3 Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в целях стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых услуг, достижению положительных результатов в деятельности учреждения. Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работодателем персонально в отношении каждого работника, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
- 4.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности. 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 направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.
- 4.5 При выплатах по итогам работы учитываются:
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- 4.6 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоу обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Шушенского района, предоставляется региональная выплата.
- Региональная выплата для работников рассчитывается, как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории Шушенского района, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудоу обязанностей).
- Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплат 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.
- 4.7. 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 (трудоу обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.
- Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.»

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

- 4.1. Заработная плата руководителя учреждения, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 4.2. Руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III, IV настоящего Примерного положения.

- 4.3. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителю руководителя и главному бухгалтеру - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- 4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:
- до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;
- 4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:
- до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения.
- 4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителем учреждения.
- работникам учреждения, расположенного в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
 - за сложность, напряженность и особый режим работы;
- 4.3.4. Выплаты по итогам работы:
1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы.
- При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:
- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения 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 уставной деятельностью учреждения;
 - качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.
2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).
3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.
4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.
- 4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.
- 4.5. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, устанавливаются учредителем.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 5.1 Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.
- 5.2 Единовременная материальная помощь работнику учреждения оказывается по решению руководителя учреждения и по личному заявлению работника в связи: с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилеем, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
- 5.3 Размер единовременной материальной помощи не может превышать 5000 (пять тысяч рублей) по каждому основанию, предусмотренному в пункте 5.2 настоящего раздела.
- 5.4 Выплата единовременной материальной помощи работнику учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положения настоящей статьи.

VI. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

- Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством Каптыревского сельсовета.

Учредитель:
Администрация Каптыревского
сельсовета Шушенского района,
Каптыревский сельский Совет депутатов.

№ 23 от 21 июля 2022 года,
тираж – 300 экземпляров
(газета распространяется бесплатно)
Издатель и распространитель издания:
Администрация Каптыревского
сельсовета Шушенского района

Адрес редакции:
662730, Красноярский край, Шушенский
район, с. Каптырево, ул. Победы, д. 3А.
Телефон/факс 8(39139) 23-531,
Редактор Горлов О.Н.