**АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 28.05.2015 г. д. Красная № 25

|  |
| --- |
|  |

 **О внесении изменений в постановление администрации Красненского сельсовета от 30.09.2014г. № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета»**

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Красненского сельского Совета депутатов от 27.05.2015 г. № 57-178 р « О внесении изменений в решение Красненского сельского Совета депутатов от 29.09.2014г. № 49-146 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета», руководствуясь ст. 23,27 Устава Красненского сельсовета,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

 1.Внести в постановление администрации Красненского сельсовета от 30.09.2014г. № 54 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета» следующие изменения:

 1.1. Пункт 5.14.4. изложить в следующей редакции:

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

 Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

 2. Контроль за исполнением постановления возложить на главного бухгалтера администрации Красненского сельсовета Н.С. Чиркову.

 3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Красненские вести», и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2015 года.

Глава Красненского сельсовета О.А. Юшков

 Приложение

 к постановлению администрации

 Красненского сельсовета

от 28.05.2015 г. № 25

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

 УЧРЕЖДЕНИЙ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета (далее - Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решения Красненского сельского Совета депутатов от 27.05.2015 г. № 57-178 р « О внесении изменений в решение Красненского сельского Совета депутатов от 29.09.2014г. № 49-146 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета», руководствуясь ст. 23,27 Устава Красненского сельсовета, и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений Красненского сельсовета.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

 2. Выплаты компенсационного характера

 2.1. Работникам учреждений 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 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;

выплаты за работу в сельской местности специалистам;

выплаты за ненормированный рабочий день.

2.2. 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.

2.3. 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.

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

 2.3.2. 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.

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

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

 2.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за работу в сельской местности специалистам и выплаты за ненормированный рабочий день устанавливаются согласно приложения №3 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Единовременная материальная помощь

4.1.Единовременная материальная помощь работникам муниципальных учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.2.Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1. настоящего раздела.

4.3.Выплата единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений производится на основания приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений.

5.1. Виды, условия, размеры и Порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками муниципальных учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, а также средств, полученных в муниципальных учреждениях от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

5.4. Работникам муниципальных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты по итогам работы.

 -персональные выплаты:

 устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в закрытых административно-территориальных образованиях, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам муниципальных учреждений не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, определяются пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения.

Муниципальные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

5.6. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

5.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц 1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем., (1)

где:

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

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

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

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

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

 где:

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

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

 n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi (3)

 i=i

где:

 Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

 SUM Бi – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

 n – количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат. – К гар. – Q стим. рук. – К отп.)/РК, (4)

 где:

 ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 ФОТ штат. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 Q стим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

 РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 Котп. = 1/12 ФОТплан. »; (5)

5.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

25 процентов - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

40 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

25 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

10 процентов - на выплаты по итогам работы.

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.

5.10. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

 Б норм. i долж. = const i выпл. мах. \* К, (6)

 где:

 Б норм. i долж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

 const i выпл. мах – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

 К - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

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

5.11. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

5.12. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работыпо итогам работы за квартал (месяц) с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнение большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

**Выплаты за качество выполняемых работ**

5.13. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Оценка показателя осуществляется на основании оценочных листов. Форма оценочного листа установлена приложением № 6 к настоящему Положению.

**Персональные выплаты**

5.14. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

 5.14.1. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

В зависимости от результатов труда работников учреждения размер выплат может быть изменен: уменьшен или увеличен при изменении степени сложности и напряженности работы, нарушений трудовой дисциплины.

5.14.2. Персональные выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются водителям в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 2 класса;

- 25 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 1 класса.

5.14.3. Персональные выплаты специалистам муниципальных учреждений - при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения трудовой договор с муниципальным учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения;

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

 Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае ( минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени».

**Выплаты по итогам работы**

5.15. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

 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 уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

 Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

 Приложение № 1

 к Положению

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **1** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 2739 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2882 |
| 2 квалификационный уровень | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | 4392 |
| 5 квалификационный уровень | 4961 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 3167 |
| 2 квалификационный уровень | 3480 |
| 3 квалификационный уровень | 3820 |
| 4 квалификационный уровень | 4592 |
| 5 квалификационный уровень | 5361 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 5762 |
| 2 квалификационный уровень | 6675 |
| 3 квалификационный уровень | 7188 |
| **2** | **Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих »:** |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2231 |
| 2 квалификационный уровень | 2338 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | 3167 |
| 3 квалификационный уровень | 3480 |
| 4 квалификационный уровень | 4193 |

 Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников

 муниципальных

 учреждений

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ

КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | Водителям легковых автомобилей за классность | 25 |
| 2. | За работу в сельской местности специалистам | 25 |
| 3. | За ненормированный рабочий день | 15 |

- компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

Приложение № 3

 к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 15-25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 15-25 |
| разработка и применение новых технологий при решении  задач, стоящих перед учреждением  | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения  | 15-25 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными  | 15-25 |
| **Уборщик служебных помещений** (Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | Обеспечение сохранности имуществаСвоевременное выявление и устранение мелких неисправностей | 105 |
|  |  |  |
| **Водитель**Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии | Отсутствие необоснованных простоев автотранспорта | 15 |
|  | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием служебного транспортного средства учреждения | 20 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 4

 к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

 УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы  | 25-50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 25-65 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 5

к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ

РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Главный инженер | стабильное функциони-рование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | 15-25 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | 15-25 |
| обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | 20-40 |
| Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 7,5-15 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка  | 15-25 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | 7,5-15 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| Экономист | качество планирования (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 15-25 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 7,5-15 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Сотрудник службы безопасности | обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств  | 20-40 |
| отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима | 20-40 |
| Инженерно-технические работники | стабильное выполнение функциональных обязанностей(по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 9,5-20 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего семестра) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 20-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 20-40 |
| **Уборщик служебных помещений**Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления государственных услуг | Обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территорииРасходование материалов в пределах установленного лимита | 1515 |
| **Водитель**Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления государственных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностейСодержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | 2020 |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 Приложение № 6

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

 учреждений

 СОГЛАСОВАНО

 Директор учреждения

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

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

**Форма оценочного листа**

За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяц, (квартал)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения | Роспись работников учреждения в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.