**Администрация Петропавловского сельсовета**

**Балахтинский район Красноярский край**

**Постановление**

от 25.12.2024 г. с.Петропавловка № 25

О внесении изменений в постановление № 7 от 27.04.2021 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников администрации Петропавловского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы».

В соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловского сельсовета, утвержденного решением Петропавловского сельского Совета депутатов от 29.09.2014г. № 2-5р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловского сельсовета», руководствуясь Уставом Петропавловского сельсовета, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Петропавловского сельсовета Балахтинского района № 7 от 27.04.2021 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников администрации Петропавловского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» следующие изменения:
   1. Пункт 12 изложить в новой редакции:

12. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному 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 или надбавка за работу в 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 работнику учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (3)

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 или надбавки за работу в 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 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 – СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (4)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка   
в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации,   
за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка   
в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации,   
за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – 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. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на бухгалтера.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Петропавловские Вести», но не ранее 01.01.2025г.

Глава сельсовета Н.В.Захаренко

Приложение к Постановлению

от 25.12.2024г. г. № 25

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

**ПО ДОЛЖНОСТЯМ НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников по должностям не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, распространяют свое действие на работников Учреждения, регулируют отношения, возникающие между работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности «Другие общегосударственные вопросы»

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

4. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением № 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями № 1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) к настоящему Порядку.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением № 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100103) к настоящему Порядку.

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

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение работником своих должностных обязанностей;

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

[Размер](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) выплат по итогам работы работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Порядку.

8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С x Бi,

1 балла

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в

плановом периоде;

С - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на

1 балла

плановый период;

Б - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника

i

учреждение, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за

отчетный период (год, полугодие, квартал).

12. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6 200 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному 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 или надбавка за работу в 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 работнику учреждения в 2025 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув – Отп, (3)

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 или надбавки за работу в 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 2025 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + ((СКВ2025 – СКВ2024) x Кмес x Крк) +

+ Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (4)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка   
в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации,   
за период до 1 января 2025 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка   
в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации,   
за период с 1 января 2025 года;

СКВ2024 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2024 года;

СКВ2025 – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2025 года;

Крк – 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.

.

Приложение № 1

к Порядку

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ

ПО ДОЛЖНОСТЯМ НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | | Критерии оценки  результативности и  качества труда  работников | Условия | | | | Предельное  количество  баллов [<\*>](#Par7241) |
| наименование | | | индикатор |
| Водитель автомобиля | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Ремонтные работы  автомобиля, не требующие разборки механизмов | Отсутствие письменных замечаний  руководителя | | | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Строгое соблюдение  правил и требований  дорожной безопасности | Отсутствие штрафных санкций | | | 0 | 5 |
| Осуществление  дополнительных видов  работ | Мойка транспортного средства | | | 1 раз в неделю | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Своевременное проведение  технического осмотра  и обслуживания, безаварийная перевозка пассажиров | Отсутствие письменных замечаний  руководителя, штрафных санкций | | | 0 | 10 |
| Безаварийная  перевозка пассажиров | Отсутствие дорожно- транспортных  происшествий | | | 0 предписаний | 20 |
| Рабочий  , электромонтер | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Строгое соблюдение правил и требований пожарной  безопасности,  электробезопасности,  охраны труда | Отсутствие письменных замечаний  руководителя | | | 0 | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Высокое качество  ремонтных работ | Отсутствие письменных замечаний  руководителя учреждения | | | 0 | 5 |
| Безаварийная работа и эксплуатация технических систем здания | Эксплуатация технических систем  здания соответствует техническим  условиям | | | Отсутствие аварийных  ситуаций | 5 |
| Дополнительные виды  работ, не входящие в  должностные обязанности | Выполнение приказов руководителя в  рамках уставной деятельности  учреждения | | | В полном объеме, в  срок, без замечаний | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Обеспечение санитарно-  гигиенических условий | Санитарно гигиеническое состояние в  помещениях и на территории  соответствует нормам и требованиям | | | Отсутствие  письменных замечаний  руководителя  учреждения,  контролирующих или  надзорных органов | 5 |
| Безаварийная работа учреждения, безаварийная работа  и эксплуатация  электрооборудования | Электроприборы и другие механизмы  соответствуют техническим  условиям, осмотр и ремонт  осуществляется своевременно | | | Отсутствие аварийной  ситуации | 10 |
| Организация обеспечения  сохранности хозяйственного  инвентаря, имущества | Сохранность материальных  ценностей обеспечена | | | 100% | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Строгое соблюдение  правил и требований  пожарной безопасности,  электробезопасности,  охраны труда | Отсутствие письменных замечаний  руководителя учреждения и/или  дисциплинарных взысканий | | | 0 | 10 |
| Дополнительные виды  работ, не входящие в  должностные обязанности | Выполнение приказов руководителя в  рамках уставной деятельности  учреждения | | | В полном объеме, в  срок, без замечаний | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Истопник, кочегар, уборщик служебных помещений, дворник | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-  гигиенических норм, правил по охране труда, правил  техники безопасности, правил  дорожного движения,  пожарной безопасности | | | | Наличие замечаний руководителя  учреждения, предписаний  контролирующих органов, аварий | 0 замечаний | 30 |
| Обеспечение сохранности  имущества и его учет | | | | Наличие замечаний по утрате и порче  имущества | 0 замечаний | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| Отсутствие или оперативное  устранение предписаний  контролирующих или  надзорных органов | | | | Наличие предписаний  контролирующих органов | Отсутствие  предписаний,  устранение  предписаний в  установленные  сроки | 40 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | | | Качество выполненных работ, профессионализм и оперативность при выполнении поставленных задач | | Выполнение задач в установленные сроки | 10 |
| Содержание помещений, участков в строгом  соответствии с санитарно-  гигиеническими требованиями,  качественная уборка  помещений | | | | Состояние помещений  и территории учреждения | Отсутствие  предписаний  контролирующих  или надзорных  органов | 10 |
| Отсутствие  замечаний  руководителя  учреждения,  надзорных  органов | 10 |
| Своевременное и качественное выполнение плана работы и задач гаража | | | | Организация и порядок проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств | В соответствии с требованиями | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <\*> | | | | | | |
| Качество и своевременность оформление документов | | | | Оформление документов в установленные сроки | Отсутствие замечаний по нарушению сроков, порядка и условий оформления и реализации документов | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| Высокий уровень профессионального мастерства | | | | Качество выполненных работ, профессионализм и оперативность при выполнении поставленных задач | Выполнение задач в установленные сроки | 35 |

Приложение № 2

к Порядку

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1. | Сложность, напряженность и особый режим работы | До 100% |

Расчет персональных выплат производится от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Приложение № 3

к Порядку

РАЗМЕР

ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ НЕ ОТНЕСЕННЫМ К МУНИЦИПАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ И ДОЛЖНОСТЯМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязаностей | % исполнения | 100% | 50% |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50% |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50% |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50% |