**ПРОЕКТ КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**

**ШУШЕНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ КАПТЫРЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е № \_\_\_**

с. Каптырево от \_\_\_\_\_\_\_.2020 г.

|  |
| --- |
| «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работниковМуниципальных бюджетных и казенныхУчреждений «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 № 211 от 28.05.2020 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» № 73 от 22.05.2020 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 | 4325 |

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих: (Приказ Минздравсоцразвития от 29/05/2008г. № 248н)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности рабочих второго уровня | Квалификационный уровень | Водитель | 3511 |
|  |  |  |  |

 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 октября 2020 года.

Глава Каптыревского сельсовета О.Н. Горлов

Приложение к

Постановлению № \_\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_.2020 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 туда 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.

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 | 4325 |

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок рабочих: (Приказ Минздравсоцразвития от 29/05/2008г. № 248н)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности рабочих второго уровня | Квалификационный уровень | Водитель | 3511 |

 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 по итогам работы за год (квартал) осуществляются в целях поощрения работников за общие результаты труда.

 « 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 учетов 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 заработнлй 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 (пяти 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.