**АДМИНИСТРАЦИЯ РОВНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**проект**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от \_\_\_\_\_\_\_\_. с. Ровное № \_\_\_

Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников администрации Ровненского сельсовета по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы

 В соответствии с разделом 4 решением Ровненского сельского Совета депутатов от 29.09.2014г. №64-142р. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений администрации Ровненского сельсовета», ст.17, 30 Устава Ровненского сельсовета, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников администрации Ровненского сельсовета (далее по тексту Учреждение), по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, согласно приложению.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Ровненского сельсовета (Юдину А.Н.).

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Ровненские новости » и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 мая 2021г.

Глава сельсовета М.В. Шестакова

 Приложение

к Постановлению администрации

Ровненского сельсовета

 от \_\_\_\_\_\_\_\_. №\_\_\_

**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 к настоящему Порядку.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 3 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 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 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).

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  | Предельноеколичествобаллов [<\*>](#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 видовработ  | Мойка транспортного средства  | 1 раз в неделю  |  10  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Своевременное проведение технического осмотраи 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 системздания соответствует техническим условиям  | Отсутствие аварийныхситуаций  |  5  |
| Дополнительные виды работ, не входящие вдолжностные 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 замечанийруководителя учреждения, контролирующих или надзорных органов  |  5  |
| Безаварийная работа учреждения, безаварийная работаи эксплуатация электрооборудования  | Электроприборы и другие механизмы соответствуют техническим условиям, осмотр и ремонт осуществляется своевременно  | Отсутствие аварийнойситуации  |  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 вдолжностные 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 иответственности при выполнении поставленных задач  |
| Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правилдорожного 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 контролирующихили 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% |