



АДМИНИСТРАЦИЯ МИНУСИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.06.2022

г. Минусинск

№ 503 - п

О внесении изменений в постановление администрации Минусинского района от 13.05.2022 № 387 - п «Об утверждении Примерного положения «О системе оплаты труда работников администрации Минусинского района и работников отраслевых органов администрации Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы»

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации Минусинского района от 10.04.2019 №228-п «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы», руководствуясь статьями 29.3, 31 Устава Минусинского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в приложение к постановлению администрации Минусинского района от 13.05.2022 № 387 - п «Об утверждении Примерного положения «О системе оплаты труда работников администрации Минусинского района и работников отраслевых органов администрации Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» следующие изменения:

1.1. Пункт 5.5. Примерного положения «О системе оплаты труда работников администрации Минусинского района и работников отраслевых органов администрации Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» изложить в следующей редакции:

«5.5. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 5.2, 5.3, 5.4. Положения устанавливаются работодателем ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложениям 2-4 к настоящему Положению».

1.2. Пункты 5.7. – 5.18. Примерного положения «О системе оплаты труда работников администрации Минусинского района и работников

отраслевых органов администрации Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» изложить в следующей редакции:

«5.7. Выплаты по итогам работы.

«5.7.1. Выплаты по итогам работы могут осуществляться за год при наличии экономии фонда оплаты труда. Выплаты по итогам работы осуществляются по решению работодателя в виде премирования, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению, и оформляются соответствующим распоряжением (приказом).

Выплаты по итогам работы работникам, имеющим допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год.

5.7.2. Размер выплаты по итогам работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.12., 5.12.1. настоящего Положения.

5.7.3. Выплаты по итогам работы 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 деятельностью администрации района, отраслевого органа;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 5.2., 5.3., 5.4. устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле: $C_i = C_{\text{балла}} * B_i * k_i$,

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника,

исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

k_i – коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат i -му работнику, занятому по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i -м работником времени.

$C_{1балла}$ рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается распоряжением (приказом) работодателя.

Пересчет $C_{1балла}$ осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1балла}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1балла}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = Q_{стим} / \sum_{i=1}^n B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника за плановый период в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием.

$Q_{стим}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ – сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$ – сумма средств, предусмотренная штатным расписанием на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Расчёт персональных выплат за сложность, напряжённость и особый режим работы работникам за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата».

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете $C_{1балла}$ – за ноябрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1балла}$ – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету по показателю выплат «Заработная плата»;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).

Q_{omn} рассчитывается по формуле:

$$Q_{omn} = \frac{Q_{zn}}{N_{год} * r} * N_{omn},$$

где:

N_{omn} – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием.

В случае, если расчёт $Q_{стим}$ осуществляется в целях пересчета $C_{балла}$, то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производятся ежемесячно и выплачиваются при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно приложению 2 к настоящему Положению.

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.11. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению работодателя с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5.12. Размер выплаты по итогам работы (за год) осуществляемый конкретному работнику, не имеющему допуска к сведениям, составляющим государственную тайну определяется по формуле:

$$C_i^{год} = C_{балла}^{год} * B_i^{год} * k_j,$$

где:

$C_i^{год}$ – размер выплаты по итогам работы (за год), осуществляемой i-му работнику;

$C_{балла}^{год}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за год);

$B_i^{год}$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за год);

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за год) j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

k_j

$C_{1балла}^{год}$ рассчитывается по формуле:

$$C_{1балла}^{год} = \frac{\mathcal{E}}{\sum_{i=1}^m B_i^{год} * k_j},$$

где:

\mathcal{E} – экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

m – фактическая численность работников, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5.12.1. Размер выплаты по итогам работы осуществляемой конкретному работнику, имеющему допуск к сведениям, составляющим государственную тайну определяется по формуле:

$$C_i^{on} = C_{1балла}^{on} * B_i^{on} * k_j,$$

где:

C_i^{on} – размер выплаты по итогам работы, осуществляемой i -му работнику за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);

$C_{1балла}^{on}$ – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

B_i^{on} – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

k_j – коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) j -му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j -м работником времени.

5.13. Выплаты по итогам работы производятся с учетом личного вклада работника администрации района и отраслевого органа в результаты деятельности администрации района и отраслевого органа, оцениваемого в баллах согласно приложению 5 к настоящему Положению.

5.14. Выплаты по итогам работы работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

5.15. Выплаты по итогам работы работникам, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

5.16. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

работника, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

5.17. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной администрацией района и отраслевым органом (далее - рабочая группа).

5.18. Ответственное лицо, назначенное распоряжением главы района, приказом руководителя отраслевого органа, представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях рабочей деятельности работников, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат, премирования работников.

5.19. Работники имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.20. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы работодатель издает распоряжение (приказ) об установлении стимулирующих выплат.

5.21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно».

1.3. В приложении 5 к Примерному положению «О системе оплаты труда работников администрации Минусинского района и работников отраслевых органов администрации Минусинского района, не относящихся к муниципальным должностям, должностям муниципальной службы» слова «Выплаты по итогам работы (за год)» заменить словами «Выплаты по итогам работы».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по экономике – руководителя финансового управления О.А. Бутенко.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Власть труда», подлежит размещению на официальном сайте администрации Минусинского района в сети «Интернет» в разделе «Финансы», подраздел «Постановление АМР» и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 июля 2022 года.

Врип главы района

А.А. Маслов