**Редакция 24**

**АДМИНИСТРАЦИЯ  ТАСЕЕВСКОГО  РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **21.10.2013** | **с. Тасеево** | **№ 1029** |

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления Тасеевского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности**

(в редакции постановлений от 01.04.2014 № 252, от 19.06.2014 № 513, от 16.09.2014 № 792, от 26.09.2014 № 822, от 08.06.2015 № 380, от 22.01.2016 № 25, от 02.09.2016 № 455, 15.12.2016 № 710, от 12.12.2017 № 1056, от 17.01.2018 № 13, [от 19.03.2019 № 149](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=7A847F8F-3EC0-4C6E-8D0F-2ADA75E75A8D), [от 16.09.2019 № 467](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=AD56F7B1-7A74-46AD-9451-CE7E858BC727), [от 14.04.2020 № 185](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=D9CAB33E-68A0-4491-BE1D-9C77F4D3B52A), [от 25.09.2020 № 372](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=54FAB75D-8139-4652-B025-D41DA1780D00), [от 30.03.2021 №160](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=06E5FFD9-9065-4B07-88C7-242AA5A28C45), [от 23.06.2021 № 334](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=025E2849-C55A-407B-AF38-32CF5C1C5B0E), от 27.04.2022 № 230, [от 28.04.2022 № 234, от 23.11.2022 № 593, от 11.01.2023 № 11](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=1D04232A-4AF8-4257-A8B1-14733C8C4826), от 27.02.2023 № 135, от 02.06.2023 № 267, от 18.12.2023 № 569, от 29.12.2023 № 654)

В соответствие со ст. 135, 144, [Трудового кодекса Российской Федерации](http://pravo-search.minjust.ru:8080/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2), Решением Тасеевского районного Совета депутатов [от 20.07.2011 № 11](http://pravo-search.minjust.ru:8080/bigs/showDocument.html?id=3966A17C-A343-4ECD-8AA0-87679E74793A) «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», руководствуясь статьей 46 [Устава](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=98F5772A-BA0A-4271-A1E3-33A158F92D9C) Тасеевского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Тасеевского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, согласно приложению.

2.Опубликовать настоящее постановление в печатном издании «Тасеевский вестник».

3.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, но не ранее 1 октября 2013 года, и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2013 года.

Исполняющий обязанности Главы

администрации Тасеевского района                                               И.И. Северенчук

Приложение

к постановлению администрации

Тасеевского района

от 21.10.2013 № 1029

**Примерное положение**

**о новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления Тасеевского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности**

(в редакции постановлений от 01.04.2014 № 252, от 19.06.2014 № 513, от 16.09.2014 № 792, от 26.09.2014 № 822, от 08.06.2015 № 380, от 22.01.2016 № 25, от 02.09.2016 № 455, 15.12.2016 № 710, от 12.12.2017 № 1056, от 17.01.2018 № 13, [от 19.03.2019 № 149](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=7A847F8F-3EC0-4C6E-8D0F-2ADA75E75A8D), [от 16.09.2019 № 467](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=AD56F7B1-7A74-46AD-9451-CE7E858BC727), [от 14.04.2020 № 185](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=D9CAB33E-68A0-4491-BE1D-9C77F4D3B52A), [от 25.09.2020 № 372](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=54FAB75D-8139-4652-B025-D41DA1780D00), [от 30.03.2021 №160](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=06E5FFD9-9065-4B07-88C7-242AA5A28C45), [от 23.06.2021 № 334](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=025E2849-C55A-407B-AF38-32CF5C1C5B0E), от 27.04.2022 № 230, [от 28.04.2022 № 234, от 23.11.2022 № 593, от 11.01.2023 № 11](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=1D04232A-4AF8-4257-A8B1-14733C8C4826), от 27.02.2023 № 135, от 02.06.2023 № 267, от 18.12. 2023 № 569, от 29.12.2023 № 654)

**1. Общие положения**

1.1.Настоящее Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Тасеевского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности (далее – Положение) разработано в соответствии с Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и включает в себя:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

-виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

-виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

-критерии оценки результативности и качества труда работников для осуществления выплат стимулирующего характера;

-исключен ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E)).

1.2.Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников органов местного самоуправления Тасеевского района, и их структурных подразделений, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности (далее – работники) за счет средств районного бюджета. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

1.3.Новая система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

-исключен ([постановление от 26.09.2014 № 822](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=1C6277F7-BA52-42B0-9FA5-5FB6A6CEFB97)).

1.4.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем органа местного самоуправления на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.5.Минимальная заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9.Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме 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.

1.10.Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.11.Положения об оплате труда работников утверждаются локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников.

1. **Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителями органов местного самоуправления, руководителями структурных подразделений органов местного самоуправления, наделенных правами юридического лица, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ.

2.2.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь-машинистка, делопроизводитель, комендант | 4053 |
| 2 квалификационный уровень | Старшая секретарь-машинистка,  старший делопроизводитель | 4276 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя, техник, аукционист | 4498 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 6854 |

**Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт | 4943 |
| 2 квалификационный уровень | Бухгалтер II, экономист II, юрисконсульт II | 5431 |
| 3 квалификационный уровень | Бухгалтер I, экономист I, юрисконсульт I | 5961 |
| 4 квалификационный уровень | Ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт | 7167 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 8367 |

2.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада    (должностного оклада), руб. | |
| методист | при наличии среднего профессионального образования | 6449 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7346 |
| специалист по охране труда | при наличии среднего профессионального образования | 4498 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5123 |
| специалист по ГО и ЧС | 7167 | |
| консультант | при наличии среднего профессионального образования | 6765 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8367 |

2.4.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы рабочих профессий устанавливаются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (которому присвоен 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником) | 3481 |
| 2 квалификационный уровень | Старшийсторож (вахтер), старший уборщик служебных помещений, старший рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  (которому присвоен 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником) | 3649 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, контролер технического состояния автомототранспортных средств,  рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (которому присвоен 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником) | 4053 |

2.5.Должности работников определяются в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденных Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1», утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30.

1. **Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления**

3.1.Работникам 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 местностях с особыми климатическими условиями;

-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 со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в размере до 12% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 [Трудового Кодекса РФ](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников устанавливаются:

-районный коэффициент в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4.Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливаются в соответствии с действующим законодательством, на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения.

3.5.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в условиях ненормированного рабочего дня, 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 условиях ненормированного рабочего дня;

-доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплату за сверхурочную работу.

3.6.Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей устанавливается в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.7.Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности) устанавливается работнику соответственно при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности).

Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за час работы работника, расчет часовой ставки (должностного оклада) за час работы определяется путем деления (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.9.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2).

3.11.Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

1. **Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления**

4.1.Установление стимулирующих выплат в органе местного самоуправления, структурном подразделении органа местного самоуправления, наделенном правами юридического лица, осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.3. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные 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;

специальная краевая выплата; (в редакции постановления от 18.12.2023 № 569)

Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работ, в целях обеспечения заработной платы работников на уровне размера  минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной настоящим разделом).

4.4.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника определяется руководителем, работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя - по представлению соответствующего заместителя руководителя.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника органа местного самоуправления Тасеевского района на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.6.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения органа местного самоуправления, наделенного правами юридического лица ежемесячно, если настоящим Положением не установлено иное, при этом применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

4.7.Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень указанных критериев не является исчерпывающим. Локальными правовыми актами органов местного самоуправления, структурных подразделений органа местного самоуправления, наделенных правами юридического лица (далее – структурные подразделения) с учетом специфики их деятельности критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах органов, структурных подразделений по вопросам оплаты труда.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику, определяется в соответствие с методикой согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.8.Выплата работникам надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ может быть прекращена или уменьшена на основании распоряжения (приказа) руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения на период вынесенного дисциплинарного взыскания работнику.

4.9.Персональные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно.

4.10.Персональные выплаты за сложность, напряженность до 100 % оклада (должностного оклада). Персональная выплата за особый режим работы (систематические командировки и т.п.) устанавливается в размере до 150 % оклада (должностного оклада) всем категориям работников.

Указанные выплаты устанавливаются на срок до одного года.

4.11.исключен ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E)).

4.11.Персональная выплата водителям легковых автомобилей за классность устанавливается: за первый класс (категории «Д» и «Е») - 0,25 должностного оклада (ставки заработной платы), за второй класс - 0,1 должностного оклада (ставки заработной платы).

4.13.исключен ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E)).

4.14.исключен ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E)).

4.12.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, 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, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, 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 времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.13.Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы 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, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.14.Выплаты по итогам работы устанавливаются всем категориям работников в виде премий по итогам работы за месяц и (или) по итогам работы за год с учетом личного вклада работника в результаты деятельности органа местного самоуправления, структурного подразделения при соблюдении следующих условий:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при оказании услуг;

-инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

-своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации;

-достижение высоких результатов в работе за определенный период;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% оклада (должностного оклада), по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются 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.

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

4.15. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся 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 руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп, (1)

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 и иных 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 2024 года, Кув определяется следующим образом:

Кув = (Зпф1 + (СКВ x Кмес x Крк) + Зпф2) /

/ (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями. (в редакции постановлений от 18.12.2023 № 569, от 29.12.2023 № 654)

1. **Единовременная материальная помощь**

исключен ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E))

**5. Единовременная материальная помощь и выплаты к отпуску**

5.1.Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3.Размер единовременной материальной помощи не может превышать четырех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](http://nla-service.minjust.ru:8080/rnla-links/ws#Par159) настоящей раздела.

5.4.Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

5.5.Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата к отпуску в размере двух должностных окладов

Приложение № 1 к

Примерному положению об

оплате труда работников органов местного

самоуправления Тасеевского района,

не являющихся муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

**Критерии оценки результативности и качества труда работника для осуществления выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерий оценки | Показатель | Баллы | |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Секретарь-машинистка, делопроизводитель,  старшая секретарь – машинистка, старший делопроизводитель | Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 35 | |  |
| Профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителя | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 30 | |  |
| Своевременная  подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово – экономических документов,  дел для сдачи в архив | Соответствие нормам действующего законодательства, локальным нормативным актам | До 30 | |  |
| Работа с электронной почтой, входящей и исходящей документацией | Соответствие заданным нормам | До 30 | |  |
| Механик | Выпуск, поддержание транспортных средств в технически исправном состоянии | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия необоснованного простоя транспортного средства | До 90 | |  |
| Профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 90 | |  |
| Экономист, экономист I категории, экономист II категории, ведущий экономист | Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 35 | |  |
| Соблюдение законодательства, профессиональная ответственность | Отсутствие обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 30 | |  |
| Осуществление контроля за изменением действующего законодательства | Оценивается ежеквартально по факту наличия аналитического отчета | До 15 | |  |
| Разработка нормативной и методической документации | Наличие разработанной нормативной, методической документации | До 20 | |  |
| Специалист по ГО и ЧС | Ведение документации в соответствии с нормативными актами, регламентирующими работу | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 80 | |  |
| Своевременное выполнение и квалифицированное выполнение распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 70 | |  |
| Методист | Методическое сопровождение процесса разработки, апробация и внедрение  инновационных программ, технологий | Наличие оформленных программ.  Применение современных образовательных технологий  педагогическими кадрами | До 80 | |  |
| Своевременное и квалифицированное выполнение должностных обязанностей, распоряжений и поручений руководства | Ежемесячно, оценивается по факту отсутствия письменных и обоснованных замечаний и жалоб | До 70 | |  |
| Водитель автомобиля | Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 85 | |  |
| Профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителя | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 90 | |  |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных зафиксированных нарушений | До 35 | |  |
| Отсутствие случаев производственного травматизма | Отсутствие факта травматизма | До 50 | |  |
| Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,  старший сторож (вахтер), старший уборщик служебных помещений | Профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 10 | |  |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных зафиксированных нарушений | До 10 | |  |
| Бухгалтер, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер | Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | Ежемесячно;  Оценивается по количеству ответов на запросы | 2 – до 50,  3 и более до 70 | |  |
| Результативность финансово-хозяйственной деятельности | Ежемесячно;  Оценивается по исполнению бюджетной сметы | 86,7% до 94,9% до 44,  95% и выше до 50 | |  |
| Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам | Ежемесячно;  Оценивается по отсутствию штрафных санкций | До 17 | |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, старший рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб | До 60 | |  |
| Профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 30 | |  |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | Оценивается ежемесячно по факту отсутствия обоснованных зафиксированных нарушений | До 45 | |  |
| Программист, юрисконсульт,  программист II категории, юрисконсульт II категории,  программист I категории, юрисконсульт I категории, специалист по юридическим вопросам | | Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 35 |
| Соблюдение законодательства, профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей | Отсутствие обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 30 |
| Осуществление контроля за изменением действующего законодательства | Оценивается ежеквартально по факту наличия аналитического отчета | До 15 |
| Разработка нормативной и методической документации | Наличие разработанной нормативной, методической документации | До 20 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Секретарь-машинистка, делопроизводитель, старшая секретарь  - машинистка, старший делопроизводитель | Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 30 | |  |
| Своевременная и качественная подготовка документов | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 | |  |
| Использование в работе информационно-справочных электронных систем | Применение в работе | До 15 | |  |
| Наличие собственных форм систематической работы | Оценивается по результатам работы за год, устанавливается работникам, проработавшим не менее 1 года сроком на 12 месяцев | До 10 | |  |
| Непрерывное профессиональное развитие (повышение квалификации не менее 1 раза в 2 года) | Оценивается по результатам работы за год, устанавливается работникам, проработавшим не менее 1 года сроком на 12 месяцев | До 10 | |  |
| Механик | Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных, зафиксированных замечаний | До 50 | |  |
| Контроль за технической эксплуатацией автотранспортных средств, соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие аварий, дорожно  – транспортных происшествий, несчастных случаев | До 35 | |  |
| Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 85 | |  |
| Экономист, экономист I категории, экономист II категории, ведущий экономист | Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 50 | |  |
| Своевременная и качественная подготовка документов | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 | |  |
| Использование в работе информационно-справочных электронных систем | Применение в работе | До 15 | |  |
| Участие  во встречах с населением | Факт участия | До 15 | |  |
| Безошибочное ведение адресной карты получателей субсидий | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 50 | |  |
| Безошибочное назначение плановых жилищных субсидий | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 50 | |  |
| Специалист по ГО и ЧС | Своевременное и квалифицированное выполнение должностных обязанностей | Ежемесячно;  Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | До 30 | |  |
| Методист | Разработка положений, проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методических материалов | До 100 | |  |
| Описание педагогического опыта | Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации | До 100 | |  |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Организация выездных семинаров и курсов повышения квалификации. Организация и проведение мастер-классов  для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | До 30 | |  |
| Организация и проведение районных  мероприятий для работников системы образования | Оценивается ежемесячно по факту проведения мероприятий | До 50 | |  |
| Водитель автомобиля | Качественное выполнение заданий по доставке людей | Отсутствие жалоб, претензий | До 40 | |  |
| Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы на линии | Отсутствие не обоснованных простоев автотранспорта | До 30 | |  |
| Регулярное проведение технического обслуживания автомобиля | Факт проведения | До 30 | |  |
| Бухгалтер, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер | Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | До 10 | |  |
| Инициатива и творческий подход к работе | Наличие предложенийпо эффективной организации работы и рационального использование финансовых и материальных ресурсов | До 10 | |  |
| Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 50 | |  |
| Своевременная и качественная подготовка документов | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 | |  |
| Использование в работе информационно-справочных электронных систем | Применение в работе | До 15 | |  |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Программист, юрисконсульт,  программист II категории, юрисконсульт II категории,  программист I категории, юрисконсульт I категории, специалист по юридическим вопросам | Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 30 | | Своевременная и качественная подготовка документов | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 | | Использование в работе информационно-справочных электронных систем | Применение в работе | До 15 | | Участие в судебных процессах | Факт участия в судебных процессах | До 15 | | Наличие собственных форм систематической работы | Оценивается по результатам работы за год, устанавливается работникам, проработавшим не менее 1 года сроком на 12 месяцев | До 10 | | Непрерывное профессиональное развитие (повышение квалификации не менее 1 раза в 2 года) | Оценивается по результатам работы за год, устанавливается работникам, проработавшим не менее 1 года сроком на 12 месяцев | До 10 | | | | | |  |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), старший рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, старший уборщик служебных помещений, старший сторож (вахтер) | Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений | Отсутствие замечаний, предписаний, надзорных, контролирующих органов | До 30 | |  |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие обоснованных, зафиксированных замечаний | До 20 | |  |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), старший рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, старший уборщик служебных помещений, старший сторож (вахтер) | Осуществление дополнительных работ | Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории; проведение генеральных уборок | До 30 | |  |
| Секретарь-машинистка, делопроизводитель,  старшая секретарь – машинистка, старший делопроизводитель | Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |  |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | До 20 | |  |
| Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем от органов государственной власти, местного самоуправления | Устанавливается с момента получения и действует 12 месяцев | До 20 | |  |
| Механик | Обеспечение высоких результатов работы | Наличие положительных отзывов, отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб | До 50 | |  |
| Экономист, экономист I категории, экономист II категории, ведущий экономист | Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |  |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | До 20 | |  |
| Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме | Наличие положительных отзывов, отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб | До 50 | |  |
| Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем от органов государственной власти, местного самоуправления | Устанавливается с момента получения и действует 12 месяцев | До 100 | |  |
| Водитель автомобиля | Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |  |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | До 20 | |  |
| Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме | Наличие положительных отзывов, отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб | До 50 | |  |
| Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем от органов государственной власти, местного самоуправления | Устанавливается с момента получения и действует 12 месяца | До 100 | |  |
| Бухгалтер, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер | оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |  |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | До 20 | |  |
| Использование в работе информационно – справочных электронных систем | Применение в работе | До 30 | |  |
| Методист | Выполнение плана методической работы | Оценивается ежемесячно по факту выполнения | До 30 | |  |
| Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п. | Наличие победителей и призеров конкурсов | До 80 | |  |
| Специалист по ГО и ЧС | Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |  |
| Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме | Наличие положительных отзывов, отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб | До 50 | |  |
| Организация и проведение  учений, командно – штабных тренировок | Положительная оценка контролирующих органов, отсутствие замечаний | До 30 | |  |
| Программист, юрисконсульт,  программист II категории, юрисконсульт II категории,  программист I категории, юрисконсульт I категории, специалист по юридическим вопросам | Оперативность | Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества | До 30 | |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | До 20 | |
| Удовлетворенность потребностей граждан и юридических лиц  услугами учреждения, в оказании которых принимает участие работник | Наличие положительных отзывов, отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб | До 30 | |
| Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем от органов государственной власти, местного самоуправления | Устанавливается с момента получения и действует 12 месяцев | До 20 | |

Приложение № 2

к Примерному положению об

оплате труда работников органов местного

самоуправления Тасеевского района,

не являющихся муниципальными служащими и лицами,

замещающими муниципальные должности

**Методика определения размера выплат**

**за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:



где:

Р - размер выплаты работнику за отчетный период по i-му виду выплат (руб.);

 - цена балла для определения i-го размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

 - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i-му виду выплат;

 - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;



где:

 - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

 - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:



где:

 - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i-й вид выплат в плановом периоде (руб.);

 - максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по i-му виду выплат стимулирующего характера;

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;



где:

РК - 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;

 - фонд оплаты труда на плановый период без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

 - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам (должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и 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 (руб.);

 - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и 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) за ненормированный рабочий день, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.);

 - сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.).

Механизм определения размера средств для расчета  устанавливается в локальных нормативных актах.

Приложение № 3 к

Примерному положению об

оплате труда работников органов местного

самоуправления Тасеевского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности

исключено ([постановление от 16.09.2014 № 792](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=72476876-DA5E-4BF2-A88E-E300D3CD440E))