|  |
| --- |
| ***Толстомысенские вести***  **ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПЕЧАТНОЕ ИЗДАНИЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**  **ТОЛСТОМЫСЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**  04 декабря 2023 года № 40 |

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

НОВОСЕЛОВСКИЙ РАЙОН

ТОЛСТОМЫСЕНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 04.12. 2023г. | пос. Толстый Мыс | № 46-1р |

**"Об утверждении Положения об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих Толстомысенского сельсовета Новоселовского района Красноярского края"**

В соответствии с Постановлением Совета администрации Красноярского края от 29.12.2007 N 512-п "О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, лиц замещающих иные муниципальные должности, и муниципальных служащих", статьей 22 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", статьей 7 Закона Красноярского края от 24.04.2008 N 5-1565 "Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае", руководствуясь статьей 47 Устава Толстомысенского сельсовета,

Толстомысенский сельский Совет депутатов РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих Толстомысенского сельсовета Новоселовского района Красноярского края согласно приложению.

2. Признать утратившими силу решения Толстомысенского сельского Совета депутатов N 21-1р от 17.06.2022 г "Об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальные должности муниципальной службы Толстомысенского сельсовета Новоселовского района (в редакции Решений Толстомысенского сельского Совета депутатов № 32-1р от 08.06.2023г)

3. Контроль за выполнением решения возложить на главного бухгалтера администрации Толстомысенского сельсовета Брусенцеву Светлану Александровну.

4. Настоящее Решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Толстомысенские вести», и официальном сайте Толстомысенского сельсовета в сети "Интернет".

Председатель Совета депутатов Глава сельсовета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.П. Баканова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.С. Бослер

Приложение

к решению Толстомысенского сельского Совета депутатов

от 04.12.2023г. N 46-1р

* + 1. **ПОЛОЖЕНИЕ**
    2. **об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих Толстомысенского сельсовета Новоселовского района Красноярского края**
    3. **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности, а также лиц, замещающих должности муниципальной службы (далее - муниципальные служащие) в Толстомысенском сельсовете Новоселовском районе Красноярского края.

1.2. Оплата труда, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, производится в виде денежного вознаграждения или денежного содержания.

1.3. Оплата труда, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, является расходным обязательством муниципального образования "Толстомысенский сельсовет".

1.4. На денежное вознаграждение, денежное содержание и иные выплаты, производимые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

* + 1. **2. ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ**

2.1. Оплата труда лиц, замещающих муниципальные должности, производится в виде денежного вознаграждения и устанавливается в размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.1.1. Размер ежемесячного денежного вознаграждения главы муниципального образования устанавливается в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения с учетом коэффициента 1,2.

2.2. Дополнительно к денежному вознаграждению лицам, указанным в пункте 2.1 настоящего Положения выплачивается ежемесячное денежное поощрение в размере одного ежемесячного денежного вознаграждения (для главы муниципального образования с учетом коэффициента 1,2).

2.3. Размеры ежемесячного денежного вознаграждения индексируются (увеличиваются) в размерах и в сроки, предусмотренные законом Красноярского края о краевом бюджете, Решением Толстомысенского сельского Совета депутатов о бюджете на очередной финансовый год и плановый период для индексации (увеличения) размеров денежного вознаграждения лиц, замещающих муниципальные должности района, и должностных окладов по должностям муниципальной службы района.

* + 1. **3. ДЕНЕЖНОЕ СОДЕРЖАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

3.1. Оплата труда муниципальных служащих состоит из составных частей денежного содержания.

В состав денежного содержания включаются:

а) должностной оклад;

б) ежемесячная надбавка за классный чин;

в) ежемесячная надбавка за особые условия муниципальной службы;

г) ежемесячная надбавка за выслугу лет;

д) ежемесячное денежное поощрение;

е) премии;

ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, которая не является выплатой за отработанное время;

з) материальная помощь.

и) иные выплаты в соответствии с федеральными законами.

3.2. Должностные оклады муниципальных служащих устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ежемесячной надбавки за классный чин к должностным окладам составляют:

а) за классный чин 1-го класса - 35 процентов;

б) за классный чин 2-го класса - 33 процента;

в) за классный чин 3-го класса - 25 процентов.

3.4. Размеры ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Размеры надбавок за особые условия муниципальной службы (процентов к должностному окладу) | |
| Группа должностей | Размер надбавки |
| Главная и ведущая | 40-60 |
| Старшая и младшая | 20-40 |

Конкретный размер надбавки за особые условия муниципальной службы устанавливается с учетом следующих показателей (критериев) результативности труда муниципальных служащих:

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных заданий;

- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания, и др.).

Размер ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы устанавливается муниципальному служащему администрации Толстомысенского сельсовета по согласованию с Главой Толстомысенского сельсовета.

Установленная надбавка может быть изменена (увеличена или уменьшена) при изменении степени сложности и напряженности муниципальной службы. На период испытательного срока надбавка за особые условия муниципальной службы устанавливается в минимальном размере.

3.5. Размеры ежемесячной надбавки за выслугу лет на муниципальной службе к должностному окладу составляют:

а) при стаже муниципальной службы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

б) при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

в) при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

г) при стаже муниципальной службы свыше 15 лет - 30 процентов.

3.6. Размеры ежемесячного денежного поощрения составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа должностей | Размеры ежемесячного денежного поощрения (должностных окладов) |
| По всем группам должностей | до 2,3 |

Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения муниципальному служащему администрации Толстомысенского сельсовета по согласованию с Главой Толстомысенского сельсовета.

При установлении размера денежного поощрения Глава Толстомысенского сельсовета руководствуется нижеследующим:

- степень и качество выполнения муниципальными служащими возложенных на них должностных обязанностей, степень и качество выполнения муниципальными служащими в пределах их должностных обязанностей плана работы структурного подразделения или плана работы соответствующего органа местного самоуправления Толстомысенского сельсовета, индивидуальных планов работы муниципального служащего;

- степень и качество выполнения муниципальными служащими поручений руководителя органа местного самоуправления;

- степень и качество исполнения муниципальными служащими правил внутреннего трудового распорядка;

- степень и качество исполнения муниципальными служащими сроков рассмотрения обращений, заявлений граждан, сроков исполнения документов;

- оценка со стороны контролирующих органов.

При определении размера поощрения учитываются такие обстоятельства, как напряженная деятельность по разработке проектов, программ, выполнение с надлежащим качеством обязанности отсутствующего муниципального служащего.

Размер ежемесячного денежного поощрения может быть снижен правовым актом в следующих случаях:

- за ненадлежащее выполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей;

- за нарушение сроков подготовки документов;

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- за нарушение служебной этики;

- за неисполнение правовых актов руководителя органа местного самоуправления;

- за несвоевременность или некорректность подготовленных отчетных данных;

- в случае наложения на муниципального служащего дисциплинарных взысканий;

- в период прохождения испытательного срока.

Установленный размер денежного поощрения может быть изменен в случае изменения степени сложности и напряженности муниципальной службы.

Денежное поощрение выплачивается муниципальным служащим пропорционально фактически отработанному в расчетном периоде времени.

Размер ежемесячного денежного поощрения муниципальным служащим устанавливается правовым актом представителя нанимателя.

3.7. Размеры премирования муниципальных служащих ограничиваются пределами установленного фонда оплаты труда.

Муниципальным служащим могут выплачиваться премии:

- за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

- за продолжительную и безупречную службу;

- за выполнение заданий особой важности и сложности;

- по итогам работы за год.

При принятии решения о премировании муниципальных служащих учитываются:

- личный вклад муниципального служащего в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на муниципальный орган;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию конкретного муниципального служащего;

- степень сложности выполнения муниципальным служащим заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период службы;

- своевременность подготовки документов с учетом добросовестного и качественного исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, выполнение обязанностей временно отсутствующего муниципального служащего;

- проявленная муниципальным служащим инициатива, позитивно отразившаяся на результатах работы;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Премирование муниципальных служащих по результатам службы за год производится с учетом фактически отработанного муниципальным служащим района в расчетном периоде времени.

Премирование муниципальных служащих производится в соответствии с Положением о премировании, единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи муниципальным служащим Толстомысенского сельсовета, утвержденным Толстомысенским сельским Советом депутатов (далее Положение).

3.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется один раз в год в соответствии с Положением и составляет 3,5 должностного оклада.

Единовременная выплата производится по решению представителя нанимателя.

3.9. Размеры единовременной материальной помощи муниципальных служащих ограничиваются пределами установленного фонда оплаты труда. Муниципальным служащим по решению представителя нанимателя может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, со смертью супруга (супруги) или близких родственников муниципального служащего.

Выплата материальной помощи муниципальным служащим производится в соответствии с Положением.

3.10. Иные выплаты муниципальным служащим в соответствии с федеральными законами осуществляются правовым актом представителя нанимателя (работодателя), за исключением случая, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта, и определяются в размере, порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством.

При досрочном прекращении полномочий Главы Толстомысенского сельсовета, либо применении к нему по решению суда мер процессуального принуждения в виде заключения под стражу или временного отстранения от должности, в отсутствие правового акта представителя нанимателя (работодателя) и соглашения, указанного в статье 151 ТК РФ, определяющих размер доплаты муниципальному служащему в связи с временным исполнением им полномочий Главы Толстомысенского сельсовета, такая доплата устанавливается решением Толстомысенского сельского Совета депутатов в размере, определяемом в соответствии с трудовым законодательством.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, определяются в пределах средств и с учетом нормативов формирования расходов на оплату труда муниципальных служащих, установленных Постановлением N 512-п.

3.11. Размеры оплаты труда муниципальных служащих индексируются (увеличиваются) в размерах и в сроки, предусмотренные законом Красноярского края о краевом бюджете, Решением Толстомысенского сельского Совета депутатов о бюджете на очередной финансовый год и плановый период для индексации (увеличения) размеров денежного вознаграждения лиц, замещающих муниципальные должности района и должностных окладов муниципальных служащих района.

**4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА РАЗМЕРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Размер фонда оплаты труда состоит из:

а) размера фонда оплаты труда Главы Толстомысенского сельсовета, который формируется из расчета 12-кратного среднемесячного размера денежного вознаграждения и 12-кратного среднемесячного размера денежного поощрения Главы Толстомысенского сельсовета с учетом средств на выплату районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями;

б) размера фонда оплаты труда (за исключением Главы Толстомысенского сельсовета), который формируется из расчета среднемесячного базового должностного оклада и количества должностных окладов, предусматриваемых при расчете размера фонда оплаты труда с учетом средств на выплату районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.2. Среднемесячный базовый должностной оклад для расчета размера фонда оплаты труда принимается на уровне значения размера должностного оклада по должности "главный специалист".

4.3. Количество должностных окладов, предусматриваемых при расчете размера фонда оплаты труда составляет в расчете на год - 52,0.

4.4. Размер фонда оплаты труда устанавливается не выше предельных нормативов размеров оплаты труда муниципальных служащих, установленных нормативно-правовыми актами Красноярского края.

4.5. При расчете фонда оплаты труда за исключением Главы Толстомысенского сельсовета учитываются следующие средства для выплаты в расчете на год:

|  |  |
| --- | --- |
| Составляющие фонда оплаты труда | Количество должностных окладов, предусматриваемых при расчете размера фонда оплаты труда  VII группа |
| Должностной оклад | 12 |
| Ежемесячная надбавка за классный чин | 4 |
| Ежемесячная надбавка за особые условия муниципальной службы | 6 |
| Ежемесячная надбавка за выслугу лет | 3 |
| Ежемесячное денежное поощрение | 20,1 |
| Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | 0,2 |
| Премии | 2,7 |
| Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 4 |
| ИТОГО | 52,0 |

Общее количество должностных окладов, учитываемое при расчете размера фонда оплаты труда, установленное настоящим пунктом, увеличивается на 10 процентов для выплаты премий.

Объем средств, предусматриваемый в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, не может быть использован на иные цели.

4.6. Представитель нанимателя вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между составляющими фонд оплаты труда выплатами, предусмотренным пунктом 4.5 настоящего Положения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда лиц,

замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих

Толстомысенского сельсовета

Новоселовского района Красноярского края

* + 1. **Размер**
    2. **денежного вознаграждения лиц, замещающих муниципальные должности**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер денежного вознаграждения  (рублей в месяц) |
| Глава Толстомысенского района | 21705,00 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда лиц,

замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих

Толстомысенского сельсовета

Новоселовского района Красноярского края

* + 1. **Размеры**
    2. **должностных окладов лиц, замещающих должности муниципальной службы Новоселовского района**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада  (рублей в месяц) |
| Заместитель Главы сельсовета | 5997,00 |
| Главный бухгалтер | 5427,00 |
| Специалист 2 категории | 4017,00 |



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

НОВОСЕЛОВСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ТОЛСТОМЫСЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.12.2023г. п. Толстый Мыс № 96

Об утверждении Положения об оплате труда работников

органов местного самоуправления по должностям,

не отнесенным к должностям муниципальной службы

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Толстомысенским сельским Советом депутатов от 14.11.2013 №08-2р «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, работников администрации Толстомысенского сельсовета с 1 октября 2013 года», руководствуясь Уставом Толстомысенского сельсовета,

постановляю:

1. Утвердить [Положение](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64609;fld=134;dst=100011) об оплате труда работников органов местного самоуправления Толстомысенского сельсовета по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Толстомысенского сельсовета от 28.11.2013 № 76 «Об утверждении Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы» (в редакции Постановлений администрации Толстомысенского сельсовета от 15.08.2018 № 36; от 24.09.2019 № 53; от 12.05.2020 № 08; от 12.10.2020 № 23; от 01.06.2023 № 34).

3. Контроль за выполнением постановления возложить на главного бухгалтера С.А. Брусенцеву.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Толстомысенские вести».

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение

к постановлению

Толстомысенского сельсовета

от 04.12.2023г. № 96

**Положение**

**об оплате труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления Толстомысенского сельсовета по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании [Закона](consultantplus://offline/ref=0E7C09BDFE5B6C8DBDB38ACE9182DD85447B03FCCDB1A575B2A653AE6E968B369F728981E98FC0F9BFD538WFc6D) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы (далее – работники).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалифицированной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% – за первый класс;

на 10% - за второй класс.

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2. настоящего Положения.

**3. Виды, размеры и условия осуществления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплаты):

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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=4AEB4DC80108A19C9E242260DB3D0CA792B521E20124C46A61D883D0851BE79FAB1473B462432BE9ZBA5C) Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](garantF1://12025268.148) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.5.1. Размер доплат, указанных в [абзацах втором, третьем, четвертом](consultantplus://offline/ref=E2C8CB510273F07B39A4000FA00F4A743C0A9667B809F9D0411AE6FED45CCBC0E07B5BD5A2A883A892F45DD1R1B) [пункта 3](consultantplus://offline/ref=E2C8CB510273F07B39A4000FA00F4A743C0A9667B809F9D0411AE6FED45CCBC0E07B5BD5A2A883A892F45DD1R3B).5 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=FDD2B4625CE5967133AD4440B804F2F4ED168628033B09EFABD8A9B84EAF07AA5035B67CD7qETAB) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=9A08EDE7C30511D55AEDF1A6AEAE8851C51AEFD45BCB20692754E1EB6002B095458CFB113EX4W6B) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее – локальные нормативные акты).

3.5.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада (должностного оклада).

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников 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.

**4. Единовременная материальная помощь**

4.1. Единовременная материальная помощь работникам оказывается в пределах утвержденного фонда оплаты труда по решению руководителя органа местного самоуправления в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 4.1](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64040;fld=134;dst=100137) настоящего раздела.

4.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

**5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

5.1. 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.

5.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, работы в сельской местности, опыта работы, обеспечения доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты.

5.3. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) персональные выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются водителям за классность:

в размере 25% оклада (должностного оклада) – за 1 класс;

в размере 10% оклада (должностного оклада) – за 2 класс;

б) персональные выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы – в размере до 100 % оклада (должностного оклада);

в) работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, предоставляется региональная выплата, установленная пунктом 2.1 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 её 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.

г) персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника  на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае  (минимальным размером оплаты труда), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником  времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, 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 ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 её 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.

5.4. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем органа местного самоуправления Новоселовского района, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях.

Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

5.5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и производятся по приказу руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

5.8. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению.

5.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 4 к Положению.

5.10. С учетом специфики деятельности органа местного самоуправления критерии оценки результативности и качества труда работников, определенные [пунктами 5.](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0802C9t0G)7. – [5](consultantplus://offline/ref=A5FCF752313CA95B3EED0C4A78A43D619923F1817E054BE89BDF3FEE6FA447C883F6BA43A1EB3CDB5B0900C9t6G).9. Положения, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах.

5.11. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется руководителем соответствующего структурного подразделения органа местного самоуправления, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях, а в органе местного самоуправления, где отсутствуют структурные подразделения, – непосредственно руководителем.

5.12. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 5.6. Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем.,

где:

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

Ц 1 балла – 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.);

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

К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

К исп. Раб. Врем. = Т факт. /Т план.,

где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

Т план. – 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:

n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi,

где:

*Q стим. i* – Объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i-й вид выплат в плановом периоде (руб.);

*SUM Бi* – максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за отчетный период по i-му виду выплат стимулирующего характера;

*n* – Количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год).

*Q стим. = (ФОТ штат. – ФОТ зп. – К гар. – К отп.)/РК,*

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;

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

*ФОТ зп.* – 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.);

*К гар*. – 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.);

*К отп.* – 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 *Кгар., Котп.* устанавливается в локальных нормативных актах.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету соответствующего органа местного самоуправления по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;

превышения более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

превышения более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам, по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

5.13. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится с периодичностью, указанной соответственно в [пунктах 5.](consultantplus://offline/ref=A36916B042CBA0BDBCC6B9362F1B9A8300C28B62A78D6632464ECA62F147E030826404654703A7FBCC43FBd7S1C)7. – 5.9. Положения, в срок, установленный локальными нормативными актами.

5.14. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

5.15. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, распределяется между выплатами стимулирующего характера в размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, с учетом специфики деятельности органа местного самоуправления.

Конкретное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, устанавливается в локальных нормативных актах.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываются следующие критерии:

выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа, юбилейная дата, присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края.

По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц с учетом вышеперечисленных критериев могут производиться без учета фактически отработанного времени.

5.16. В целях поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда применяется премирование работников учреждения по итогам работы (квартал, год).

При выплатах по итогам работы учитывается:

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

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

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с [приложением №](#sub_1003) 5 к настоящему Порядку.

Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.17. Выплаты по итогам работы за год могут выплачиваться работникам в пределах сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем и утверждается приказом.

5.18. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

Сiгод  = Сгод 1 балла  \* Бi год \* kj

где:

Сiгод - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику (руб.);

Сгод 1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год (руб.);

Бi год – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника;

kj – 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.

Стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год рассчитывается по формуле:

Сгод 1 балла = Э / ∑i=1m  Бiгод \* kj

где:

Э – 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, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

kj – фактическая численность работников органа исполнительной власти края, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников Толстомысенского сельсовета

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 3481,00 |
| 2 квалификационный уровень | 3649,00 |
| ПКГ профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 4053,00 |
| 2 квалификационный уровень | 4943,00 |
| 3 квалификационный уровень | 5431,00 |
| 4 квалификационный уровень | 6542,00 |

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников Толстомысенского сельсовета

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за важность выполняемой работы,

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель) | | |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | 200 |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | 20 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, истопник) | | |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | 100 |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ | 10 |

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников Толстомысенского сельсовета

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель) | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период | 250 |
| В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения | 150 |
| В случае ДТП по вине работника | 0 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, истопник) | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Отсутствие замечаний, жалоб | 120 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 70 |

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников

Толстомысенского сельсовета

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель автомобиля) | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством | 50 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 200 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | 30 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 20 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, истопник) | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 40 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 80 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | 20 |

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников Толстомысенского сельсовета

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Отсутствие письменных замечаний руководителя и дисциплинарных взысканий | 30 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | Задание выполнено в срок, в полном объеме | 30 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Участие в важных работах, мероприятиях | 50 |
| Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | Отчетность представлена в срок и качественно | 50 |

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

НОВОСЕЛОВСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ТОЛСТОМЫСЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.12.2023г. п. Толстый Мыс № 97

**"Об утверждении Положения об организации снабжения населения твердым топливом (дровами) на территории Толстомысенского сельсовета"**

В целях обеспечения населения Толстомысенского сельсовета, проживающего в жилых домах с печным отоплением, твердым топливом (дровами), в соответствии с п.4 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", администрация Толстомысенского сельсовета постановляет:

1. Утвердить Положение об организации снабжения населения твердым топливом (дровами) в муниципальном образовании Толстомысенского сельсовета

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования в газете «Толстомысенские вести".

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Толстомысенского сельсовета О.С. Бослер

Приложение N 1

утверждено постановлением

администрации Толстомысенского сельсовета

от "04" декабря 2023 г N 97

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации снабжения населения твердым топливом (дровами) в администрации Толстомысенского сельсовета**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об организации снабжения населения твердым топливом (дровами) (далее - Положение) разработано в целях организации и обеспечения твердым топливом (дровами) (далее - топливом) населения муниципального образования сельского поселения "Толстомысенский сельсовет", проживающего в жилых домах с печным отоплением.

1.2. Периодом снабжения граждан топливом является календарный год.

1.3. Непосредственное снабжение топливом населения, проживающего жилых домах с печным отоплением, осуществляет продавец твердого топлива.

**2. Основные принципы отношений в сфере снабжения населения топливом.**

Основными принципами отношений в сфере снабжения населения топливом являются:

обеспечение снабжения населения топливом надлежащего качества в необходимых объемах;

обеспечение доступности топлива для населения.

**3. Организация отношений в сфере снабжения населения топливом.**

3.1. Администрация муниципального образования сельского поселения "Толстомысенский сельсовет"

осуществляет следующие полномочия по организации снабжения населения топливом:

осуществляет мониторинг экономического и технического характера относительно деятельности всех участников процесса снабжения населения топливом;

определяет продавцов твердого топлива населению путем заключения договоров соглашений с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, занимающимися заготовкой и переработкой древесины на территории муниципального образования сельского поселения "Толстомысенский сельсовет";

публикует информацию о продавцах твердого топлива, осуществляющих обеспечение населения топливом, о порядке снабжения населения топливом и ценах на него;

контролирует бесперебойность снабжения населения топливом.

3.2. В рамках осуществления своих полномочий Администрация муниципального образования сельского поселения "Толстомысенский сельсовет" вправе:

запрашивать и получать от продавцов твердого топлива информацию, необходимую для осуществления своих полномочий в соответствии с настоящим Положением;

оказывать содействие в деятельности продавцов твердого топлива.

3.3. Продавцы твердого топлива осуществляют следующие функции по

организации снабжения населения топливом на территории муниципального

образования сельского поселения "Толстомысенский сельсовет":

заключают договоры с физическими и юридическими лицами с целью

снабжения населения поселения твердым топливом (дровами).

3.4. Компенсация инвалидам и семьям, имеющим детей-инвалидов, предоставляется скидка в размере 50 процентов оплаты стоимости топлива приобретаемого в пределах норм.

**4. Стоимость топлива**

4.1. Розничные цены на топливо договорные.

4.2. Размер платы за доставку топлива к месту, указанному потребителем, устанавливается по соглашению потребителя и исполнителя услуги.

**5. Организация доставки населению твердого топлива**

5. Доставка топлива до места проживания граждан осуществляется либо транспортом продавца твердого топлива, либо собственным или привлеченным гражданами транспортом. Погрузка твердого топлива на транспорт производится без взимания дополнительной платы с потребителя. Разгрузка доставленного потребителю твердого топлива производится за дополнительную плату.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Периодическое печатное издание «Толстомысенские вести»  Ответственный за выпуск  Я.С. Велентеенко | Учредители:  Совет депутатов Толстомысенского сельсовета и глава Толстомысенского сельсовета | Адрес: 662445 Красноярский край Новоселовский район п.Толстый Мыс ул.Новая 15 | Основана в 2011 году газета отпечатана в администрации Толстомысенского сельсовета |