



Администрация муниципального образования
«Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»

«Удмурт Элькуньсь Якшур-Бодья ёрос муниципал округ» муниципал
кылдытэтлэн Администрацез

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «25» февраля 2022 года

№ 284

с. Якшур-Бодья

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному
обслуживанию муниципальных учреждений
Якшур-Бодьинского района»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, согласно статей 30, 32, части 4 статьи 38 Устава муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской республики», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» в новой редакции.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»:

- от 31.08.2018г. № 1363 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 22.06.2018г. № 1022 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 16.05.2018г. № 777 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 25.01.2018г. № 92 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 11.12.2017г. № 1858 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 18.01.2016г. № 20 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»»;

- от 18.03.2015г. № 344 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений муниципального образования «Якшур-Бодьинский район»».

3. Опубликовать настоящее постановление в Вестнике правовых актов муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» в сети «Интернет».

**Глава муниципального образования
«Муниципальный округ
Якшур-Бодьинский район
Удмуртской Республики»**



А.В. Леконцев

Артамонов Дмитрий Викторович
8 (3412) 57-05-28

Приложение
Утверждено
постановлением Администрации
муниципального образования
«Муниципальный округ
Якшур-Бодьинский район
Удмуртской Республики»
от «25» февраля 2022 года № 284

**Положение об оплате труда
работников Муниципального бюджетного учреждения
«Центр по комплексному обслуживанию муниципальных
учреждений Якшур-Бодьинского района»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11;

иными нормативными правовыми актами, регулиющими вопросы оплаты труда.

2. Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» (далее соответственно - работники, учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» (далее - перечень выплат компенсационного характера);

3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат

стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» (далее - перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

5) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается учредителем.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5. Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

6. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели бюджетом муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

8. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	65 8
2 квалификационный уровень	6850
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7542
2 квалификационный уровень	8303
3 квалификационный уровень	9141
4 квалификационный уровень	10056
5 квалификационный уровень	11052
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	9050
2 квалификационный уровень	9569
3 квалификационный уровень	9989
4 квалификационный уровень	10492
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	12123
2 квалификационный уровень	16833
3 квалификационный уровень	18750

8.1. Размеры должностных окладов работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, устанавливаются в размерах:

Таблица 2

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Старший специалист по приему и обработке экстренных вызовов	10492
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	9250

9. Размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	65 8
2 квалификационный уровень	6850
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6850
2 квалификационный уровень	7922
3 квалификационный уровень	8324

2. Выплаты компенсационного характера

10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплата по районному коэффициенту.

11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

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

1) выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 45 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. При этом ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

2) выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется работникам учреждения в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Выплаты стимулирующего характера

16. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к

качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 4

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
Руководителям и специалистам	
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

18. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- единовременное премирование.

19. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 16,6 % оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования. Работникам, занимающим должность водителя легкового автомобиля, водителя автомобиля, водителя снегохода, водителя грузового автомобиля и ассенизаторской машины, тракториста, устанавливаются премиальные выплаты в размере до 100% оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.

20. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с

приложением 2 к настоящему Положению.

21. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, при награждении:

государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере до одного оклада (должностного оклада);

государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех окладов (должностных окладов);

орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти окладов (должностных окладов).

Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

22. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

23. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

24. Иные выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 16 настоящего Положения, устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы (приложение 2 к настоящему Положению).

25. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме надбавки за почетное звание) устанавливаются руководителем учреждения как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, полученной в

результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

27. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» с учетом показателей его деятельности.

Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность его дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения до 4,0. Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждениями ведомственными наградами.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

30. Выплаты руководителю учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

31. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

32. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются учредителем и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

33. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

34. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

35. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается учредителем за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».

36. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, определяется Администрацией муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».

Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет и изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на

увеличение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, производится на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».

37. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за первое полугодие, год;
- единовременное премирование.

38. Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 16,6 % должностного оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».

Руководителю учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в размерах до одного должностного оклада за первое полугодие, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

39. Руководителю учреждения в соответствии с распоряжением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

40. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия при награждении:

государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики - в размере до одного должностного оклада;

государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере до трех должностных окладов;

орденами и медалями Российской Федерации - в размере до пяти должностных окладов.

41. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда, а также поощрение за выполненную работу.

42. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения, при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента присвоения почетного звания в соответствии с документом о его присвоении. При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

43. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Администрации муниципального округа «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

45. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с показателями деятельности (приложение 2 к настоящему Положению).

46. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

47. С учетом условий труда заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 10 - 14 настоящего Положения.

48. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются в соответствии с пунктами 16 - 26 настоящего Положения.

III. Формирование фонда оплаты труда учреждения

49. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

50. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты работникам, выполняющим муниципальное задание, за счет средств бюджета муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики» (в расчете на год):

оклада (должностного оклада) - в размере 12 окладов (должностных окладов);

ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - в размере 9 окладов (должностных окладов);

ежемесячной премиальной выплаты - в размере 2 окладов (должностных окладов) в год;

ежемесячных премиальных выплат работникам, занимающим должность водителя легкового автомобиля, водителя автомобиля, водителя снегохода, водителя грузового автомобиля и ассенизаторской машины, тракториста - в размере 12 окладов в год;

выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в размере 4% окладов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

ежемесячных надбавок за выслугу лет - в размере 2 должностных окладов в год;

ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин;

материальной помощи в размере 2 окладов (должностных окладов) в год.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента.

IV. Заключительные положения

51. Работникам учреждения, в том числе руководителю и заместителю руководителя учреждения, может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе и за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в установленном законодательством порядке.

52. Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя учреждения, - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю учреждения - по его заявлению на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»;

материальная помощь не выплачивается работникам учреждения, получившим материальную помощь в текущем календарном году, которые были уволены и вновь приняты в этом же году;

материальная помощь оказывается работникам только по месту основной работы и внешним совместителям.

53. Материальная помощь работникам учреждения, в том числе руководителю учреждения и его заместителю, выплачивается в размере 2 окладов (должностных окладов) в год.

А. Девятов

С. Девятов

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения «Центр по
комплексному обслуживанию
муниципальных учреждений
Якшур-Бодьинского района»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ, УСТАНОВЛЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается время работы в организациях всех форм собственности по должностям (профессиям), специализация которых соответствует специализации должности (профессии), занимаемой в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» (далее - учреждение).

2. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб.

Назначение надбавки производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на надбавку за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу учреждения.

И. В. Девятов

С. Г. Сидорова

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения «Центр по
комплексному обслуживанию
муниципальных учреждений
Якшур-Бодьинского района»

**Показатели оценки эффективности деятельности работников
для установления размера ежемесячных стимулирующих выплат**

№ п.п	Наименование должности, критерии
	Заместитель директора, документовед, специалист по кадрам
1	Своевременное выполнение плана работы
2	Своевременное и полное предоставление отчетности, исполнение распоряжений руководителя
3	Удовлетворенность качеством и количеством предоставленных услуг
	Инженер
1	Высокая организация обслуживания
2	Стабильное обеспечение безопасных условий
3	Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)
	Водитель, тракторист
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
2	Обеспечение безопасности перевозки
3	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
4	Соблюдение норм расходов ГСМ
5	Сохранность инструментов, запасных частей
6	Исполнительская дисциплина
7	Качественное ведение и содержание документации
8	Выполнение особо важных заданий
	Уборщик служебных помещений
1	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами
2	Качественное проведение генеральных уборок
	Сторож, вахтер
1	Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
	Рабочий по комплексному обслуживанию, дворник
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
2	Обеспечение порядка на закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами
3	Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил
4	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт
5	Обеспечение качественного выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории обслуживаемого учреждения
6	Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ

И. В. В. В.

С. В. В.

	слесарь
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
2	Сохранность инструментов, запасных частей
	Машинист кочегар
1	Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)
2	Соблюдение температурного режима
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
4	Качество выполнения всех видов плановых работ

При назначении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных мероприятий и т.п.);
- сложность;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- высокие результаты работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственных программ и муниципальных программ;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий и требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдение сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительная оценка сотрудника со стороны клиентов (отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

Критериями определения надбавки являются достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг, а также выполнение заданий особой важности и сложности.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных и сложных работ.

Размер ежемесячной премии может быть снижен по следующим основаниям:

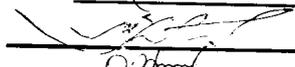
- наличие дисциплинарных взысканий в виде замечания – на 5%;
- наличие иных дисциплинарных взысканий или привлечение к дисциплинарному взысканию в виде замечания более 2 раз в месяц – премия не выплачивается;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 100%;
- за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – 50%;
- за некачественное и несвоевременное выполнение заданий – 50%;
- имеющиеся нарекания со стороны сотрудников учреждений, обслуживаемых которыми осуществляется работниками учреждения – 25%.

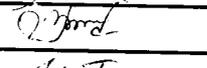
Ч. Вассер 

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по результатам проведения экспертизы постановления
(проекта постановления)
Администрации муниципального образования «Муниципальный округ
Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»

1. Дата проведения экспертизы: «22» февраля 2022 года.
2. Место проведения экспертизы: Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».
3. Эксперты: Собачкина Е.Н. – начальник Управления финансов Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»; Бармашов М.А. – руководитель аппарата Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»; Вахрушева Н.А. – начальник Управления правового обеспечения и взаимодействия с органами местного самоуправления Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»; Бендер И.А. – начальник Управления муниципальной службы и делопроизводства Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».
4. Реквизиты постановления (проекта постановления): проект постановления «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района»».
5. Перечень выявленных коррупциогенных факторов и проявлений коррупциогенности с указанием их признаков (описания) и соответствующих статей (частей, пунктов, подпунктов, абзацев) постановления (проекта постановления), в которых эти факторы выявлены (их краткое описание): коррупциогенные факторы и проявления коррупциогенности не выявлены.
6. Предложения о способах ликвидации или нейтрализации коррупциогенных факторов и проявлений коррупциогенности (доработке постановления): -----
-----.
7. Выводы: *не выявлены коррупционные факторы и проявления коррупциогенности. Рекомендуем к принятию.*



Е.Н.Собачкина


М.А.Бармашов


Н.А.Вахрушева


И.А.Бендер
(подписи экспертов)