



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

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «9» апреля 2024 года

№ 643

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, руководствуясь статьями 30, 32, частью 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 «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»:

- от 25 февраля 2022 года № 284 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района»;

- от 12 марта 2024 года № 372 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр по

Приложение
Утверждено
постановлением Администрации
муниципального образования
«Муниципальный округ
Якшур-Бодьинский район
Удмуртской Республики»
от «9» апреля 2024 года № 643

**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 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

иными нормативными правовыми актами, регулирующими 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 муниципального образования «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 муниципального образования «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 с 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 указанные 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
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	9 630
2 квалификационный уровень	10 100
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	11 120
2 квалификационный уровень	12 242
3 квалификационный уровень	13 478
4 квалификационный уровень	14 826
5 квалификационный уровень	16 310
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	13 343
2 квалификационный уровень	14 020
3 квалификационный уровень	14 728
4 квалификационный уровень	15 469

Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	17 873
2 квалификационный уровень	19 452
3 квалификационный уровень	21 614

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	11 458
Специалист по приему и обработке экстренных вызовов	10 101

9. Размеры окладов общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	9 630
2 квалификационный уровень	10 100
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	10 100
2 квалификационный уровень	11 679
3 квалификационный уровень	12 272

2. Выплаты компенсационного характера

10. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) 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);

3) 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 и (или) 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:

1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) ежемесячная надбавка за выслугу лет 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»;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

17. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовых функций с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения и трудовых договорах с работниками.

Показатели эффективности деятельности работников за интенсивность и высокие результаты работы определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

18. 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

Исчисление стажа работы, установление, начисление и выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в порядке, установленном в приложении 2 к настоящему Положению.

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

- 1) ежемесячные премиальные выплаты;
- 2) единовременное премирование.

20. Работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 16,6 процентов включительно должностного оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования. Работникам, занимающим должность водителя автомобиля, водителя автомобиля (автобуса), водителя мототранспортных средств, водителя автомобиля (грузового автомобиля и ассенизаторской машины), тракториста, устанавливаются премиальные выплаты в размере до 100% включительно оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Работникам учреждения, занимающим общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 100% включительно оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Показатели премирования устанавливаются на основании Положения о премировании по итогам работы, определяющего периодичность, перечень показателей и иные условия премирования работников учреждения, в соответствии с приложением 3 к настоящему

Положению.

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.

21. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

22. 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:

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

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

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

Решение о поощрении или награждении принимается руководителем учреждения. К выплатам устанавливается районный коэффициент в размере и порядке, установленным законодательством Российской Федерации.

Единовременные премии не включаются в минимальный размер оплаты труда и начисляются после обеспечения гарантии заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

- ежемесячная надбавка за почетное звание;

- иные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.

24. 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.

25. Иные выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 16 настоящего Положения, устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

26. 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.

27. 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

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

29. 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 учётом 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.

Расчёт 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.

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

1) 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);

2) выплата по районному коэффициенту.

31. 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.

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

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

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

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

1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) ежемесячная надбавка за выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

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

36. 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 учреждения, 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 учреждения 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».

37. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

Исчисление стажа работы, установление, начисление и выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в порядке, установленном в приложении 2 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».

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

- 1) ежемесячные премиальные выплаты;
- 2) премиальные выплаты за первое полугодие, год;
- 3) единовременное премирование.

39. Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 16,6 процентов включительно 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 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, на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».

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.

40. 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.

41. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия при награждении:

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

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

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

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

43. 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.

44. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением Администрации муниципальный округ «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.

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

46. Заработная плата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с показателями деятельности (приложения 1, 2, 3 к настоящему Положению).

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

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

49. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются в соответствии с пунктами 16 - 27 настоящего Положения.

III. Формирование фонда оплаты труда учреждения

50. 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.

51. 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 автомобиля, водителя мототранспортных средств, водителя автомобиля (автобуса), водителя автомобиля (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 процентов 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

52. Работникам учреждения, в том числе руководителю учреждения 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 учреждения, принятыми в установленном законодательством порядке.

53. 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 учреждения только по месту основной работы и внешним совместителям.

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

И. Березин *С. Гурьев*

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» (далее – учреждение).
2. Настоящее положение распространяется на работников в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.
3. Положение о порядке выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы направлены на усиление материальной заинтересованности работников учреждения.
4. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается каждому работнику индивидуально на основании приказа руководителя учреждения.
5. Основанием издания приказа о выплате ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждения является мотивированное представление от административно-управленческого персонала учреждения.
6. Представление предоставляется руководителю учреждения не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.
7. К ежемесячной надбавке за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается районный коэффициент в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
8. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы включается в расчет среднего заработка в установленном порядке и выплачивается одновременно с заработной платой.
9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности, и устанавливается за:
 - интенсивность и напряженность работы;
 - за высокую результативность работы;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
 - отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг).
10. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения в процентах к окладу (должностному окладу (ставке)) пропорционально доле занимаемой штатной единицы или в абсолютной сумме в размерах, не превышающих:
 - должность заместителя руководителя учреждения - до 125 процентов включительно должностного оклада в месяц;
 - должность начальника отдела информатизации - до 100 процентов включительно должностного оклада в месяц;
 - должность ведущего инженера-электроника - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;

- должность инженера-электроника II категории - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность докуменоведа - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность специалиста по кадрам - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность инженера - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность диспетчера - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность специалиста по охране труда - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность механика - до 85 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность старшего специалиста по приему и обработке экстренных вызовов - до 70 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность специалиста по приему и обработке экстренных вызовов - до 74 процентов включительно должностного оклада в месяц;
- должность водитель автомобиля - до 100 процентов включительно оклада в месяц;
- должность водитель мототранспортных средств - до 40 процентов включительно оклада в месяц;
- должность водитель автомобиля (автобуса) - до 100 процентов включительно оклада в месяц;
- должность водитель автомобиля (грузового автомобиля и ассенизаторской машины) - до 100 процентов включительно оклада в месяц;
- должность тракториста - до 100 процентов оклада включительно в месяц.

11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по общеотраслевым профессиям рабочих не применяются.

Целевые показатели интенсивности и высокие результаты работы работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

№	Показатели эффективности	Количество баллов
1.	Интенсивность труда, связанная с большим объемом работ	50 баллов – при выполнении 10 баллов – если есть замечания
2.	Высокая результативность работы	20 баллов – при выполнении 10 баллов – если есть замечания
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения	20 баллов – при выполнении 5 баллов – если есть замечания
4.	Отсутствие недостатков при выполнении работ (оказании услуг), отсутствие обоснованных жалоб	10 баллов – при выполнении 5 баллов – если есть замечания
<p>Общее количество баллов: от 70 до 100 баллов – максимальный уровень надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с занимаемой должностью; от 10 до 70 баллов - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы исчисляется исходя из максимального значения пропорционально заработанным баллам.</p>		

12. Все замечания, упущения и претензии к работникам учреждения должны иметь письменное и обоснованное подтверждение (приказы, распоряжения, служебные и докладные записки и т.д.)

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

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения 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 учреждения и (или) сведений о трудовой деятельности.

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.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия выплаты работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений Якшур-Бодьинского района» (далее – учреждение) материального поощрения в виде премий при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Положение о премировании направлено на повышение материальной заинтересованности работников учреждения, а также поощрение за выполненную работу работников учреждения в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы учреждения и улучшение её качества.

2. Порядок выплат премий

2.1. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении, работникам могут быть установлены премии по итогам работы:

- 1) ежемесячные премиальные выплаты;
- 2) единовременное премирование.

2.2. Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения:

- руководителю учреждения – на основании распоряжения Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»;
- заместителю руководителя учреждения, начальнику отдела информатизации, специалистам – на основании приказа руководителя учреждения;
- ведущему инженеру-электронику, инженерам-электроникам – по представлению начальника отдела информатизации на основании приказа руководителя учреждения;
- специалистам по приему и обработке экстренных вызовов – по представлению старшего специалиста по приему и обработке экстренных вызовов на основании приказа руководителя учреждения;
- иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения, диспетчеру и механику – по представлению заместителя руководителя учреждения на основании приказа руководителя учреждения;
- иным работника, подчиненным специалистам, – по представлению специалиста по кадрам на основании приказа руководителя учреждения.

Представления на выплату ежемесячных премиальных выплат предоставляются ответственными лицами не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда в пределах от 16,6 процентов до 100 процентов включительно оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

2.2.1. Работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 16,6 процентов включительно оклада (должностного оклада) при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Критерии оценки работы при премировании по итогам работы за месяц, применяемые при премировании работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование показателя/ критерии	Оценка показателя (% оклада (должностного оклада))
1.	Своевременное и качественное выполнение работником учреждения возложенных на него функций и должностных обязанностей	5 % – при выполнении 3 % – если есть замечания 0 % - при невыполнении
2.	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности, трудового законодательства, предписаний надзорных органов, письменных претензий	3 % - при выполнении 1 % - если есть замечания 0 % - при невыполнении
3.	Своевременное и полное предоставление отчетности	2 % - при выполнении 1 % - если есть замечания 0 % - при невыполнении
4.	Своевременное исполнение приказов, распоряжений и поручений руководителя учреждения	2 % - при выполнении 1 % - если есть замечания 0 % - при невыполнении
5.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2,6 % – при выполнении 1 % – если есть замечания 0 % - при невыполнении
6.	Исполнительская дисциплина	2 % – при выполнении 1 % – если есть замечания 0 % - при невыполнении

2.2.2. Работникам, занимающим должность водителя автомобиля, водителя автомобиля (автобуса), водителя мототранспортных средств, водителя автомобиля (автомобиля (грузового автомобиля и ассенизаторской машины), тракториста, устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 100 процентов включительно оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Критерии оценки работы при премировании по итогам работы за месяц, применяемые при премировании работников учреждения, занимающих должности водителя автомобиля, водителя автомобиля (автобуса), водителя автомобиля (грузового автомобиля и ассенизаторской машины):

№ п/п	Наименование показателя/ критерии	Оценка показателя (% оклада)
1.	Своевременное и качественное выполнение работником учреждения возложенных на него функций и должностных обязанностей	30 % – при выполнении 10 % – есть замечания 0 % - при невыполнении

2.	Содержание автомобиля в технически исправном состоянии	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
3.	Обеспечение безопасного и безаварийного движения (отсутствие аварий, предписаний ГАИ)	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
4.	Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территорий	10 % - при выполнении 2 % - если есть замечания 0 % - при невыполнении
5.	Соблюдение норм расхода горюче-смазочных материалов (далее – ГСМ)	10 % – при выполнении 2 % – есть замечания 0 % - при невыполнении
6.	Эффективность и интенсивность труда	10 % – при выполнении 2 % – есть замечания 0 % - при невыполнении

Критерии оценки работы при премировании по итогам работы за месяц, применяемые при премировании работников учреждения, занимающих должности водителя мототранспортных средств, тракториста:

№ п/п	Наименование показателя/ критерии	Оценка показателя (% оклада)
1.	Своевременное и качественное выполнение работником учреждения возложенных на него функций и должностных обязанностей	30 % – при выполнении 10 % – есть замечания 0 % - при невыполнении
2.	Содержание техники в технически исправном состоянии	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
3.	Обеспечение безопасного и безаварийного движения (отсутствие аварий, предписаний ГАИ)	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
4.	Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территорий	10 % - при выполнении 2 % - если есть замечания 0 % - при невыполнении
5.	Соблюдение норм расхода ГСМ	10 % – при выполнении 2 % – есть замечания 0 % - при невыполнении
6.	Своевременная подготовка техники к работе	10 % – при выполнении 2 % – есть замечания 0 % - при невыполнении
7.	Эффективность и интенсивность труда	10 % – при выполнении 2 % – есть замечания 0 % - при невыполнении

2.2.3. Работникам учреждения, занимающим общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 100 процентов включительно оклада при выполнении в полном объеме показателей и условий премирования.

Критерии оценки работы при премировании по итогам работы за месяц, применяемые при премировании работников учреждения, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих:

№ п/п	Наименование должности	Наименование показателя/ критерии	Оценка показателя (% оклада)
1.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2 разряд)	1.1. Своевременное обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п. по заявкам	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Ответственное отношение к сохранности технического оборудования	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Обеспечение сохранности имущества, товарно-материальных ценностей (далее - ТМЦ)	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Работа по ремонту и восстановлению электроприборов и оборудования	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.5. Эффективность и интенсивность труда	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
2.	Электросварщик ручной сварки	1.1. Отсутствие замечаний при осуществлении сварочных работ	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Качественная организация и контроль за проведением сварочных работ	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Учет и контроль использования материальных ценностей	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Эффективность и интенсивность труда	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
3.	Слесарь-ремонтник/слесарь-сантехник	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Учет и контроль использования материальных ценностей	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Обеспечение сохранности имущества	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.5. Эффективность и интенсивность труда	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
4.	Машинист (кочегар) котельной	1.1. Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении

		требованиями)	
		1.2. Соблюдение температурного режима	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Эффективность и интенсивность труда	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
5.	Уборщик служебных помещений, дворник	1.1. Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Эффективность и интенсивность труда	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	20 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Обеспечение качественного выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории обслуживаемого учреждения	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.5. Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.6. Обеспечение порядка на закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.7. Эффективность и интенсивность труда	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
7.	Гардеробщица	1.1. Сохранность имущества и одежды	40 % - при выполнении 10 % - есть замечания

			0 % - при невыполнении
		1.2. Высокий уровень этики общения и культуры поведения	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Отсутствие замечаний по обслуживанию посетителей	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Эффективность и интенсивность труда	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
8.	Сторож, вахтер	1.1. Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей	30 % - при выполнении 10 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.3. Качественный контроль пропускной системы	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	20 % - при выполнении 5 % - есть замечания 0 % - при невыполнении
		1.5. Эффективность и интенсивность труда	10 % - при выполнении 2 % - есть замечания 0 % - при невыполнении

2.2.4. Размер ежемесячной премии может быть снижен по следующим основаниям:

1) за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей/ наличие дисциплинарных взысканий в виде замечания – 50 процентов от оклада (должностного оклада);

2) при наличии иных дисциплинарных взысканий или привлечении к дисциплинарному взысканию в виде замечания более 2 раз в месяц – премия не выплачивается;

3) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 100 процентов от оклада (должностного оклада);

4) за некачественное и несвоевременное выполнение заданий – 50 процентов от оклада (должностного оклада);

5) за имеющиеся нарекания со стороны сотрудников учреждений, обслуживание которых осуществляется работниками учреждения – 25 процентов от оклада.

Полное или частичное премирование производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом выполненных показателей по критериям премирования.

2.3. Единовременные премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

1) за качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных работ;

2) к профессиональным праздникам и событиям с учетом личного трудового вклада;

3) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности и награждении грамотами:

- почетной грамотой муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»;

- Ведомственными грамотами Удмуртской Республики;

- Правительства Удмуртской Республики, Государственного совета Удмуртской Республики.

Размер единовременных премиальных выплат определяется для каждого работника учреждения с учетом результативности его деятельности на основании приказа руководителя учреждения.

Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников учреждения является мотивированная докладная записка ответственного сотрудника учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.2. Работникам учреждения, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3. К премиям по итогам работы устанавливается районный коэффициент в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

U. Seeger *U. Seeger*

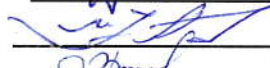
ЗАКЛЮЧЕНИЕ


по результатам проведения экспертизы постановления (проекта постановления)

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

1. Дата проведения экспертизы: «9» апреля 2024 года.
2. Место проведения экспертизы: Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики».
3. Эксперты: Шулепова Л.П. – начальник Управления финансов Администрации МО «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики»; Бармашов М.А. – руководитель аппарата Администрации МО «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.*


Л.П. Шулепова


М.А.Бармашов


Н.А.Вахрушева


И.А.Бендер

(подписи экспертов)