



**Администрация Городецкого муниципального округа
Нижегородской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.04.2026

№ 2231

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования
г. Заволжья»**

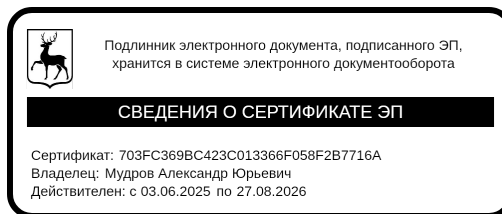
В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.07.2014 № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», решением Земского собрания Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 23.12.2022 № 144 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого муниципального округа Нижегородской области», постановлением администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 12.01.2023 № 23 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого муниципального округа Нижегородской области», постановлением администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 26.12.2024 № 6220 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, а так же иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области», администрация Городецкого муниципального округа **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья» (код 81.22).

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Городецкий вестник» и разместить на официальном сайте Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Городецкого муниципального округа Смирнову Т.В.

Глава местного самоуправления



А.Ю.Мудров

СОГЛАСОВАНО

Протоколом отчетно-выборного
профсоюзного собрания
№ ____ от _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации
Городецкого муниципального округа
№ ____ от _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья» (код 81.22) (далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.135,144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья» по виду экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая» (код 81.22).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья» (далее МКУ «ХЭС г. Заволжья») устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников МКУ «ХЭС г. Заволжья»;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширение прав руководителя в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья», включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области.

Оплата труда работников организаций осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности организации.

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого округа и разъяснений о порядке установления данных выплат, утвержденного постановлением администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области от 29.12.2022 № 3872;

д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Городецкого округа;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.5. Отраслевая система оплаты труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5¹. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на управление образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области, а также обеспечивающих деятельность управления образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в управлении образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

1.5². Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Городецкого муниципального округа Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Городецкого муниципального округа Нижегородской области, в управлении образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих Городецкого муниципального округа Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Городецкого муниципального округа Нижегородской области, в управлении образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области на установленную численность муниципальных служащих Городецкого муниципального округа Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Городецкого муниципального округа Нижегородской области, в управлении образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области до руководителя муниципального учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения, указанного в пункте 1.5¹ настоящего Положения, определяется путем деления утвержденного на текущий год объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения на численность работников муниципального учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципального учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих Городецкого муниципального округа Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Городецкого муниципального округа Нижегородской области, в управление образования и молодежной политики Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

1.6. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящим в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов

(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка МКУ «ХЭС г. Заволжья» и должностными инструкциями.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств МКУ «ХЭС г. Заволжья» на текущий финансовый год. В организациях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Учредитель организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников подведомственной организации (не более 40 процентов).

1.11. Организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников организации.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организаций в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему организаций, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых организациями бюджетных услуг.

1.13. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда

работников МКУ «ХЭС г. Заволжья», ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о бюджете муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем МКУ «ХЭС г. Заволжья» по согласованию с представительным органом работников (при наличии).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

2.3. Штатное расписание МКУ «ХЭС г. Заволжья» утверждается руководителем МКУ «ХЭС г. Заволжья» по согласованию с учредителем - Управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данной организации (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования и науки Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально - квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008 г. №217н; от 18 июля 2008 г. № 342н. и настоящим Положением.

Штатная численность работников организации устанавливается руководителем данной организации исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников организации экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам

заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются директором МКУ «ХЭС г. Заволжья» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций устанавливаются коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами МКУ «ХЭС г. Заволжья», принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением

результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МКУ «ХЭС г. Заволжья» приводятся в Приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального округа, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области» к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МКУ «ХЭС г. Заволжья» определено в Приложении 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, а также иных муниципальных организаций Городецкого муниципального округа, подведомственных управлению образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУ «ХЭС г. Заволжья» устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определённый период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии к праздничным датам, юбилейным датам).

2.8. Работникам МКУ «ХЭС г. Заволжья» устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления производственного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя МКУ «ХЭС г. Заволжья» в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению «Выплаты компенсационного характера»

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата заместителей руководителя не может превышать среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения.

3.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей,) определяется управлением образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Городецкого муниципального округа от 31 января 2023 года № 218 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Учредитель определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года №540.

По вновь созданной организации в течение первого года ее деятельности соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется за период фактической работы организации.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального округа о бюджете муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже

должностных окладов руководителей этих организаций.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 «Выплаты компенсационного характера» к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Учредитель для поощрения руководителя организации устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период, определяемым на основе данных ежемесячных, ежеквартальных и годовых отчетов руководителя учреждения, комиссией, формируемой Учредителем. Указанная выплата устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Порядок, сроки, основания и размер выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается приказом Учредителя и определяются в зависимости от результатов деятельности учреждения на основании критериев и целевых показателей эффективности работы.

При премировании руководителя организации учитываются следующие показатели работы:

- отсутствие замечаний со стороны учредителя по целевому эффективному использованию бюджетных средств;
- отсутствие замечаний по использованию имущества, находящегося в ведении (управления) учреждения;
- отсутствие предписаний прокуратуры, Роспотребнадзора, государственной инспекции РФ по пожарному надзору, за исключением финансово-материальных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено бюджетной сметой учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб на качество ведения бухгалтерского и налогового учета и отчетности.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации устанавливается показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации, в обязательном порядке, устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

3.7. Руководителю организации, заместителям руководителя, выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге лет более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителей организации - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования и науки Нижегородской области;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, в зависимости от общего стажа работы.

3.8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей их заместителей организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Городецкого округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации Городецкого муниципального округа Нижегородской области от 29.12.2022 № 3922.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом организации.

4.3. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы)
работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-
эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья»**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы работников МКУ «ХЭС г. Заволжья», осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада второго уровня 7 131 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	1,0	7 131

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Размер минимального оклада второго уровня 7 751 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
2 квалификационный уровень (зав. складом)	1,04	8 061
4 квалификационный уровень (мастер, механик)	1,17	9 069
5 квалификационный уровень (начальник гаража)	1,26	9 766

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Размер минимального оклада второго уровня 9 302 рубля.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень (технолог, специалист по кадрам)	1,0	9 302
5 квалификационный уровень (главный специалист по кадрам, главный инженер по надзору за строительством, главный менеджер)	1,67	15 534

Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
Должности работников, не включенные в профессиональную квалификационную группу «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный оклад 9 302 руб.		
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда)	1,0	9 302

1.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Размер минимального оклада второго уровня 18 531 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
2 квалификационный уровень (главный технолог)	1,1	20 384

1.6. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к минимальным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, и рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

1.7. Положением по оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем МКУ «ХЭС г. Заволжья» персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении **не может превышать 3**. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается МКУ «ХЭС г. Заволжья» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Порядок формирования ставок заработной платы работников структурных подразделений МКУ «ХЭС г. Заволжья», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих».

2.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессий:

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень в т.ч. уборщик служебных помещений, дворник, сторож.	1,0	5 708

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 6 474 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень в т. ч. водитель автомобиля	1,0	6 474
4 квалификационный уровень водитель автомобиля (автобус)	1,63 – 1,79	10 553

2.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Наименование профессии	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.			
1	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 6 474 руб.			
1	5	Слесарь по ремонту автомобилей	1,11
		Слесарь-сантехник	1,11
		Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11
		Плотник	1,11

2.4. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем МКУ «ХЭС г. Заволжья» персонально в отношении

конкретного, работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении **не может превышать 3**. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента суммируется со ставкой заработной платы.

Применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
 к Положению о системе оплаты труда
 работников муниципального казенного
 учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная
 служба в сфере образования г. Заволжья»,
 утвержденного Постановлением
 администрации Городецкого
 муниципального округа
 от _____ г. № _____

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со следующим перечнем:

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер доплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За высокую степень ответственности водителям автомобилей	25
3.	За работу водителям автомобилей требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном	Не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

	размере, а день отдыха оплате не подлежит).	
5.	<p>За привлечение работника к сверхурочной работе, с его согласия</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.</p>

2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем МКУ «ХЭС г. Заволжья» по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального казенного
учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная
служба в сфере образования г. Заволжья»,
утвержденного Постановлением
администрации Городецкого
муниципального округа
от _____ г. № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей часть фонда оплаты труда муниципального
казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационная служба
в сфере образования г. Заволжья»
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба в сфере образования г. Заволжья» (далее - МКУ «ХЭС г. Заволжья»), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МКУ «ХЭС г. Заволжья».

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МКУ «ХЭС г. Заволжья» (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МКУ «ХЭС г. Заволжья» с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления организации.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья», а также средств приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация МКУ «ХЭС г. Заволжья» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата МКУ «ХЭС г. Заволжья».

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
МКУ «ХЭС г. Заволжья»

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья»);

- выплаты по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- выплаты к праздничным датам (23 февраля «День защитника Отечества», 8 марта «Международный женский день», 12 июня «День России», «День работника автомобильного и городского пассажирского транспорта», 4 ноября «День народного единства», «Новый год»);

- выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет).

Определить размеры выплат к праздничным датам, юбилейным датам:

- минимальная 500,00 рублей, максимальная 15 000,00 рублей.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий; за особый режим работы; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения и прочее.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией казенного учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в МКУ «ХЭС г. Заволжья».

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МКУ «ХЭС г. Заволжья» устанавливаются приказом руководителя МКУ "ХЭС г. Заволжья". Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей, эффективности, установленных локальными нормативными актами МКУ «ХЭС г. Заволжья».

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, производится только по основной должности.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам МКУ «ХЭС г. Заволжья» за качество и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования - заместитель директора МКУ «ХЭС г. Заволжья»

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Своевременная организация ремонтных работ по заявкам образовательных организаций	Да		2
2.	Своевременное выполнение заявок на обеспечение транспортных перевозок.	Да		1-2
3.	Обеспечение надлежащего состояния административного здания и прилегающей территории в надлежащем порядке.	Да		1
4.	Повышение квалификации	Да		1
5.	Обеспечение безопасности условий труда для работников, соответствующих требованиям охраны труда, пожарной безопасности	Да		1-2
6.	Обеспеченность квалифицированными кадрами, исправным оборудованием и транспортными средствами	Да		1-2
7.	Своевременная сдача отчетных материалов в бухгалтерию	Да		1-2
	Количество баллов 1 человека			от 8 до 12

3.2. Критерии материального стимулирования - главный технолог МКУ «ХЭС г. Заволжья».

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Контроль за соблюдением утвержденного меню в образовательных учреждениях.	Да		2
2.	Своевременная актуализация требований по организации питания в дошкольных и общеобразовательных организациях в текущем периоде.	Да		1-2
3.	Внедрение мероприятий, направленных на улучшение организации питания в образовательных организациях.	Да		2

4.	Выполнение плана графика ведомственного контроля.	Да		1-2
5.	Своевременное предоставление отчетности по вопросам организации питания в контролирующие органы и ответы на письменные обращения, заявления родителей.	Да		1-2
6.	Контроль за товарными запасами в дошкольных учреждениях	Да		1-2
Количество баллов 1 человека				от 8 до 12

**3.3. Критерии материального стимулирования
- начальник гаража МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Предупреждение дорожно-транспортных происшествий, безаварийность работы	Да		1-2
2	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с транспортным обеспечением.	Да		2
3	Контроль за рациональным расходом ГСМ	Да		1 - 2
4	Обеспечение контроля технической исправности автомобилей	Да		2
7	Выполнение особо важных и срочных работ, связанных с профессиональной деятельностью.	Да		1 - 2
8	Своевременное ведение документации, разработка организационных и плановым мероприятий по транспортному обеспечению и их своевременная реализация.	Да		1 - 2
Количество баллов 1 человека				от 8 до 12

**3.4. Критерии материального стимулирования
- специалист по охране труда МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Организация проведения обучения ответственных за безопасность в образовательных организациях	Да		1
2	Контроль за соблюдением противопожарной и антитеррористической безопасности в образовательных организациях	Да		1 - 2
3	Своевременное составление необходимой отчетности	Да		1 - 2
4	Контроль за обеспечением техники безопасности и охраны труда в образовательных организациях.	Да		1 - 2

5	Своевременное и качественное расследование произошедших несчастных случаев	Да		1 - 2
6	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1
	Количество баллов 1 человека			от 6 до 10

**3.5. Критерии материального стимулирования
- главный инженер по надзору за строительством МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное проведение обследований зданий и сооружений образовательных организаций			1 - 2
2	Контроль за эффективным расходованием энергетических ресурсов образовательными организациями			2
3	Контроль за осуществлением ремонтов в образовательных организациях			2
4	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с содержанием зданий и сооружений образовательными организациями.			1 - 2
5	Своевременное составление отчетности			1 - 2
6	Выполнение особо важных и срочных работ			1 - 2
	Количество баллов 1 человека			от 8 до 12

**3.6. Критерии материального стимулирования
- главный специалист по кадрам МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Качественное ведение кадрового делопроизводства	Да		2
2	Своевременная сдача документов в бухгалтерию	Да		1 - 2
3	Мероприятия по систематизации документооборота	Да		1 - 2
4	Разработка должностных инструкций, локальных нормативных актов	Да		2
5	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников	Да		1 - 2
6	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1 - 2
	Количество баллов 1 человека			от 8 до 12

**3.7. Критерии материального стимулирования
- технолог МКУ «ХЭС г. Заволжья».**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Качественная разработка единого десятидневного меню на текущий год для дошкольных образовательных организаций.	Да		1
2	Своевременная актуализация технологических карт с учетом требований СанПиН.	Да		1-2
3	Практическая отработка блюд в столовых дошкольных учреждений.	Да		1-2
4	Своевременная сдача отчетности главному технологу.	Да		1-2
5	Контроль за выполнением технологических карт при организации питания в образовательных организациях	Да		1
6	Участие в ведомственном контроле организации питания в образовательных организациях.	Да		1-2
Количество баллов 1 человека				от 6 до 10

**3.8. Критерии материального стимулирования
- мастер МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное и качественное оформление документации, связанной с безаварийной работой инженерных сетей в образовательных организациях.	Да		2
2	Контроль за соблюдением подчиненными работниками требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.	Да		1 - 2
3	Организация работ по качественному, своевременному выполнению заявок от образовательных организаций по текущим и аварийным ремонтам.	Да		1 - 2
4	Качественное применений оборудования и инструмента при проведении ремонтных работ	Да		1 - 2
5	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1 - 2
Количество баллов 1 человека				от 6 до 10

**3.9. Критерии материального стимулирования
- механик МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Предупреждение дорожно-транспортных происшествий, безаварийность работы	Да		0,5 - 1
2	Своевременное и качественное оформление документации.	Да		1 - 2
3	Контроль за рациональным расходом ГСМ	Да		1
4	Техническая исправность автомобилей	Да		2
5	Ежедневный контроль за обслуживанием автомобилей	Да		1 - 2
8	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		0,5 - 2
	Количество баллов 1 человека			от 6 до 10

**3.10. Критерии материального стимулирования
- главный менеджер МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременная сдача документов в бухгалтерию	Да		1-2
2	Мероприятия по систематизации документооборота	Да		1-2
3	Разработка должностных инструкций, локальных нормативных актов	Да		1 - 2
4	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников	Да		2
5	Своевременное выполнение заявок на обеспечение технических работ	Да		2
6	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1-2
	Количество баллов 1 человека			от 8 до 12

**3.11. Критерии материального стимулирования
- заведующий складом МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременная сдача документов в бухгалтерию.	Да		1 - 2
2	Учет и сохранность товарно-материальных ценностей.	Да		2

3	Своевременное и качественное оформление документации.	Да		2
4	Своевременность организация списания пришедших в негодность материальных ценностей.			0,5 - 2
5	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		0,5 - 2
Количество баллов 1 человека				от 6 до 10

**3.12. Критерии материального стимулирования
- делопроизводитель МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Наличие системы работы с документами.	Да		1- 2
2	Сохранность и экономное использование подотчетных материальных ресурсов.	Да		1- 2
3	Соблюдение технологии создания, передачи и хранения документов.	Да		1 - 2
4	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.	Да		2
5	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1-2
Количество баллов 1 человека				от 6 до 10

**3.13. Критерии материального стимулирования
- слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования,
слесарь –сантехник, плотник МКУ «ХЭС г. Заволжья».**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременность выполнения заявок на ремонт оборудования	Да		1 - 2
2	Качественное выполнение работ	Да		1 - 2
3	Сохранность интерьера при выполнении ремонтных работ	Да		1
4	Безаварийная работа инженерных и эксплуатационных систем здания	Да		1 - 2
5	Сохранность используемого инвентаря и оборудования	Да		1
6	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		1 - 2
Количество баллов 1 человека				от 6 до 10

**3.14. Критерии материального стимулирования
-водитель автомобиля МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Предупреждение дорожно-транспортных происшествий, безаварийность работы	Да		1 - 2
2	Своевременное и качественное оформление документации.	Да		1
3	Рациональное расходование ГСМ	Да		0,5 - 1
4	Соблюдение правил перевозки людей, грузов, а также соблюдение правил дорожного движения	Да		1 - 2
5	Техническая исправность автомобиля	Да		0,5 - 1
6	Ежедневное обслуживание автомобиля	Да		1
7	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		0,5 - 1
8	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		0,5 - 1
	Количество баллов 1 человека			от 6 до 10

**3.15. Критерии материального стимулирования
- слесарь по ремонту автомобиля МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Предупреждение дорожно-транспортных происшествий, безаварийность работы	Да		1 - 2
2	Техническая исправность автомобилей	Да		0,5 - 2
3	Ежедневное обслуживание автомобилей	Да		1 - 2
4	Сохранность используемого инвентаря, оборудования и инструмента.	Да		1
5	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		0,5 - 1
	Количество баллов 1 человека			от 4 до 8

**3.16. Критерии материального стимулирования
- сторож МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Качественная работа по охране объекта	Да		2
2.	Сохранность используемого инвентаря, оборудования и инструмента.	Да		1
3.	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		1
	Количество баллов 1 человека			4

**3.17. Критерии материального стимулирования
- уборщик служебных помещений МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременная и качественная работа по уборке помещений	Да		1 - 2
3	Сохранность используемого инвентаря, оборудования и инструмента.	Да		1
4	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		0,5 - 1
	Количество баллов 1 человека			от 2,5 до 4

**3.18. Критерии материального стимулирования
- дворник МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременная и качественная работа по уборке территорий.	Да		1 - 2
2	Сохранность используемого инвентаря, оборудования и инструмента.	Да		1
3	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		0,5 - 1
	Количество баллов 1 человека			от 2,5 до 4

**3.19. Критерии материального стимулирования
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное и качественное выполнения работ.	Да		1-2
2	Сохранность используемого инвентаря и оборудования.	Да		1
3	Безаварийная работа инженерных и эксплуатационных систем здания	Да		1
4	Безукоризненное выполнение инструкций, правил внутреннего трудового распорядка	Да		0,5 - 1
	Количество баллов 1 человека			от 3,5 до 5

**3.20. Критерии материального стимулирования
- специалист по кадрам МКУ «ХЭС г. Заволжья»**

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Качественное ведение кадрового делопроизводства	Да		2
2	Своевременная сдача документов в бухгалтерию	Да		1 - 2

3	Мероприятия по систематизации документооборота	Да		1 – 2
4	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников	Да		1 – 2
5	Выполнение особо важных и срочных работ	Да		1 - 2
	Количество баллов 1 человека			от 6 до 10

3.21. Общие критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Травматизм сотрудников на рабочем месте.	Да	-1
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да	-1
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору, не выполненные своевременно за исключением финансовоёмких мероприятий финансирование которых не предусмотрено в смете учреждения.	Да	-1
4	Обоснованные жалобы сотрудников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-1
5	Несоблюдение установленного трудового распорядка.	Да	-1
6	Утеря документации, используемого инвентаря.	Да	-1
7	Разглашение конфиденциальной информации.	Да	-1
8	Нарушение норм охраны труда.	Да	-1
9	Получение обоснованных нареканий на отказ выполнения заданий, поручений директора МКУ «ХЭС г. Заволжья», зам. директора «МКУ ХЭС г. Заволжья», директоров школ, зам. директоров школ по хоз. части (завхозов)	Да	-1

3.22. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МКУ «ХЭС г. Заволжья» за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя МКУ «ХЭС г. Заволжья» в денежной сумме. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.23. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МКУ «ХЭС г. Заволжья» устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.24. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам структурных подразделений МКУ «ХЭС г. Заволжья»

за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение руководителя МКУ «ХЭС г. Заволжья» о согласовании оценки результативности деятельности работников МКУ «ХЭС г. Заволжья». Оценка результативности и качества труда работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.25. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя МКУ «ХЭС г. Заволжья». В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель МКУ «ХЭС г. Заволжья», заместитель директора МКУ «ХЭС г. Заволжья», начальник гаража МКУ «ХЭС г. Заволжья», главный технолог МКУ «ХЭС г. Заволжья», мастер МКУ «ХЭС г. Заволжья», представители представительного органа работников, представители Управления образования и молодежной политики, представители образовательных организаций (директора школ).

3.26. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКУ «ХЭС г. Заволжья». Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель МКУ «ХЭС г. Заволжья».

3.27. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.28. Утверждение итоговых оценочных листов работников МКУ «ХЭС г. Заволжья» проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Протокол составляется отдельно по каждому «Учреждению».

3.29. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор МКУ «ХЭС г. Заволжья» знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.30. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.31. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления организации.

3.32. Руководитель МКУ «ХЭС г. Заволжья» представляет в орган

самоуправления Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.33. На основании представления экспертно-аналитической группы МКУ «ХЭС г. Заволжья» руководитель МКУ «ХЭС г. Заволжья» принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

Правомочность принятия решений органа самоуправления организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.34 На основании проведённой оценки достижений работников структурных подразделений МКУ «ХЭС г. Заволжья» производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику МКУ «ХЭС г. Заволжья» и составляется итоговая ведомость по структурным подразделениям МКУ «ХЭС г. Заволжья», отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников структурного подразделения и определяется итоговое количество баллов по структурному подразделению МКУ «ХЭС г. Заволжья».

3.35. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в Фонды, делится на итоговое количество баллов структурного подразделения МКУ «ХЭС г. Заволжья». В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику МКУ «ХЭС г. Заволжья» рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками структурного подразделения МКУ «ХЭС г. Заволжья» = 1000, тогда денежный вес 1 балла=250000 руб.:1000=250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника структурного подразделения МКУ «ХЭС г. Заволжья» и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников МКУ «ХЭС г. Заволжья»

Стимулирование работников МКУ «ХЭС г. Заволжья», критериальная база оценки качества и результативности труда, по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорционально доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.