

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ШАТУРА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.04.2022 № 834

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию, содержанию и благоустройству Городского округа Шатура»

В целях упорядочения оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию, содержанию и благоустройству Городского округа Шатура»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию, содержанию и благоустройству Городского округа Шатура».

2. Считать утратившим силу постановление администрации городского округа Шатура от 24.08.2020 № 1566 «Об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию, содержанию и благоустройству городского округа Шатура».

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2022 года.

4. Управлению делами администрации Городского округа Шатура (Трубачева И.В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Городского округа Шатура.

Глава Городского округа



А.В. Артюхин

Утверждено
постановлением администрации
Городского округа Шатура
от «14» Апрельской 2018 № 10/18

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию,
содержанию и благоустройству Городского округа Шатура»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Комбинат по обслуживанию, содержанию и благоустройству Городского округа Шатура» (МБУ «КОСБ ГОШ») (далее - Учреждение).

1.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная премия по результатам труда;

премия по результатам работы за квартал, год;

единовременная премия за выполнение важных (срочных) работ, заданий.

1.3. Руководителю Учреждения размер и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Компенсационные выплаты, а также выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учётом результатов труда на основании приказа руководителя Учреждения.

2. Должностные оклады работников

2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются утвержденным штатным расписанием по согласованию с учредителем Учреждения.

2.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Учредителя согласно штатному расписанию Учреждения.

3. Ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда

3.1. Работникам Учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда.

3.2. Ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда работникам Учреждения устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и интенсивность труда работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.3. Ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда руководителю Учреждения устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

3.4. При исполнении обязанностей по должности временно отсутствующего работника указанная ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда начисляется на должностной оклад по основной должности работника.

3.5. Работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный месяц, ежемесячная надбавка за сложность и интенсивность труда производится за фактически отработанное время.

4. Ежемесячная премия по результатам труда

4.1. Ежемесячная премия по результатам труда работникам Учреждения устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной премии по результатам труда работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Ежемесячная премия по результатам труда руководителю Учреждения устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной премии по результатам труда руководителю Учреждения устанавливается распоряжением учредителя Учреждения.

4.2. Ежемесячная премия по результатам труда работникам Учреждения выплачивается за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокий уровень профессиональной квалификации, новаторство, инициативу, конкретные результаты в работе.

4.3. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, выплата ежемесячной премии по результатам труда в том расчётном периоде, в котором применялось дисциплинарное взыскание, не осуществляется.

4.4. За ненадлежащее исполнение работником Учреждения обязанностей, предусмотренных его должностной инструкцией, размер ежемесячной премии по результатам труда ему может быть уменьшен.

4.5. Работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный месяц, ежемесячная премия по результатам труда производится за фактически отработанное время.

5. Премия по результатам работы за квартал, год

5.1. В целях повышения эффективности качества труда работникам Учреждения может выплачиваться премия по результатам работы за квартал или год из экономии, сложившейся по фонду оплаты труда Учреждения: бюджетного финансирования и из средств от приносящей доход деятельности Учреждения (МКД).

Конкретный размер премии по результатам работы за квартал или год работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Конкретный размер премии по результатам работы за квартал или год руководителю Учреждения устанавливается распоряжением учредителя Учреждения.

6. Единовременная премия за выполнение важных (срочных) работ, заданий

6.1. В качестве дополнительного поощрения за выполнение важных (срочных) работ, заданий и поручений, наставничество работникам Учреждения может выплачиваться единовременная премия при наличии финансовой возможности или экономии, сложившейся по фонду оплаты труда Учреждения: бюджетного финансирования и из средств от приносящей доход деятельности Учреждения (МКД).

Конкретный размер единовременной премии за выполнение важных (срочных) работ, заданий работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Конкретный размер единовременной премии за выполнение важных (срочных) работ, заданий руководителю Учреждения устанавливается распоряжением учредителя Учреждения.

7. Иные выплаты

7.1. За работу в ночное время работникам Учреждения устанавливаются доплаты в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

7.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада).

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

7.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться

вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.