



АДМІНІСТРАЦІЯ
БАХЧИСАРАЙСЬКОГО
РАЙОНУ РЕСПУБЛІКИ
КРИМ

АДМИНИСТРАЦИЯ
БАХЧИСАРАЙСКОГО
РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
БАГЪЧАСАРАЙ
РАЙОНЫНЫНЪ ИДАРЕСИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Бахчисарай

от _____

№ _____

О внесении изменений в постановление администрации Бахчисарайского района Республики Крым от 10.02.2021 № 119 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию Муниципальных учреждений образования Бахчисарайского района Республики Крым»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 годы, с целью урегулирования вопросов оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию муниципальных учреждений Бахчисарайского района Республики Крым»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию Муниципальных

учреждений Бахчисарайского района Республики Крым», согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Бахчисарайского района Республики Крым от 10.02.2021 № 119 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию Муниципальных учреждений образования Бахчисарайского района Республики Крым».

2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный сайт муниципального образования Бахчисарайский район Республики Крым» (<https://raysovet-bahch-rk.ru>).

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента обнародования в сетевом издании «Официальный сайт муниципального образования Бахчисарайский район Республики Крым» (<https://raysovet-bahch-rk.ru>).

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации – начальника отдела культуры и межнациональных отношений администрации Бахчисарайского района Республики Крым Гуляеву О. А.

**Глава администрации
Бахчисарайского района**

А.Н. Ястребова

Согласовано:

Заместитель главы администрации-
Начальник отдела культуры и
межнациональных отношений
Бахчисарайского района
Республики Крым

_____ О.А.Гуляева
«__» _____ 2025 год

Начальник финансового
управления администрации
Бахчисарайского района
Республики Крым

_____ Е.Ю. Малышева
«__» _____ 2025 год

Начальник отдела по правовым
вопросам администрации
Бахчисарайского района
Республики Крым

_____ Е.Е.Михеева
«__» _____ 2025 год

Приложение
к постановлению администрации
Бахчисарайского района
от «__» ____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию муниципальных учреждений Бахчисарайского района Республики Крым»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет размер и условия оплаты труда работников: Муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию муниципальных учреждений Бахчисарайского района Республики Крым» /далее - Учреждение/

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление и надбавки молодому специалисту.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, устанавливается с учетом:

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

обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года [N 38-П](#), от 28 июня 2018 года [N 26-П](#), от 11 апреля 2019 года [N 17-П](#) и от 16 декабря 2019 года [N 40-П](#);

[перечня](#) видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года [N 531](#);

[перечня](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года [N 530](#);

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников Учреждения, устанавливается исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда Учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников Учреждения, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и

наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС) и пр.).

Персонал Учреждения подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения, должности которых указаны в [разделе 3](#) настоящего Положения.

Основной персонал Учреждения, - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в [приложениях 2, 3](#) к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в [приложениях 2, 5, 6, 10, 11, 12](#) к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в [пункте 1.12](#) настоящего Положения.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих Учреждения, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание Учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для

отдельных категорий работников организаций.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года [N 38-П](#), от 28 июня 2018 года [N 26-П](#), от 11 апреля 2019 года [N 17-П](#) и от 16 декабря 2019 года [N 40-П](#), для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда других работников, занятых в Учреждении, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников Учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда.

1.14. Оплата труда работников в Учреждении, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников Учреждения занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени,

либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

1.17. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в [приложения 1, 2, 3, 5, 6](#) к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Бахчисарайского района Республики Крым.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения, включает в себя оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Выплаты социального характера, включая выплату материальной помощи, осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера и/или коллективным договором.

Размер выплат социальной помощи устанавливается руководителем учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей.

К выплатам социального характера относятся:

- единовременная материальная помощь разового характера;

- материальная помощь к отпуску.

Вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год, может выплачиваться материальная помощь к отпуску в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь к отпуску не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;

- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Руководителю Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена премия и осуществлены выплаты социального характера. Порядок и условие осуществления выплат социального характера устанавливаются Учредителем.

2.4. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может превышать 40% фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.5. Формирование годового фонда оплаты труда Учреждения должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителя Учреждения его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым, нормативными правовыми актами Республики Крым и настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда руководителю Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

Основанием для выплаты руководителю Учреждения компенсационной выплаты является распоряжение учредителя.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения на основании распоряжения и в порядке определенном Учредителем.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который распоряжением Учредителя назначен исполняющим обязанностей руководителя (по вакантной должности), устанавливаются распоряжением Учредителя в порядке и размерах, определенных для руководителя Учреждения.

3.5. По решению учредителя Учреждения может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.6. Заместителям руководителя Учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10 - 15%, а главному бухгалтеру - на 10 - 30% ниже [размера](#) оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения, указанного в приложении 1 к настоящему Положению.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены [разделом 5](#) настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены [разделом 6](#) настоящего Положения.

Заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру осуществляются социальные выплаты в соответствии с [разделом 7](#) настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет средств бюджета муниципального образования Бахчисарайский район и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учредителем в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, кроме руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность». (приложение 2 к настоящему Положению).

4.2. В случае отсутствия должностей специалистов, служащих, необходимых для выполнения задач, установленных уставом Учреждения, их оклады (должностные оклады) устанавливаются в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры».

4.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливаются на 5 - 15% ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со [статьями 149 - 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера

устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

6.2. В соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным [постановлением](#) Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы: премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

6.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Наименования выплат стимулирующего характера и условия их осуществления включаются в положение о стимулирующих выплатах. Положение о стимулирующих выплатах утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников при его

наличии.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктом 14](#) раздела IV настоящего Положения, не производятся при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания.

6.5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в размере:

основной персонал, вспомогательный персонал - не более 100%;
административно-управленческий - не более 50%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

интенсивность и напряженность в работе;
качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
уровень ответственности за порученный объем работы и (или)

курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение сохранности и безопасности;
выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.6. выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,
водителям I класса - 25%.

6.7. При установлении надбавки за выслугу лет в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;
по данной должности, специальности, профессии;

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

Количество проработанных	Размер выплат, процент
--------------------------	------------------------

лет	
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

Дополнительно в независимости от установленного критерия по [пункту 25](#) в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основными документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

6.8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 100%, при этом учитывается:

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и

качественного его выполнения.

6.9. Премия по итогам работы (за месяц, квартал или год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы. При назначении премии за IV квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии премия за IV квартал не назначается.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

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

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

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

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Приложение 1
К положению «О системе оплаты
труда работников Муниципального
казенного учреждения «Центр по
обслуживанию муниципальных
учреждений Бахчисарайского
района Республики Крым»

**Размер оклада (должностного оклада)
руководителя Учреждения**

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор учреждения	48 494,00

Приложение 2
 К положению «О системе оплаты
 труда работников Муниципального
 казенного учреждения «Центр по
 обслуживанию муниципальных
 учреждений Бахчисарайского
 района Республики Крым»

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
 общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих
 (В соответствии с приложением №5 постановления Совета министров
 Республики Крым от 30 декабря 2014 г. N 658)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	17037,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	17925,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		

<p>1-й квалификационный уровень</p>	<p>Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник</p>	<p>17099,00</p>
<p>2-й квалификационный уровень</p>	<p>Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым</p>	<p>17955,00</p>

	устанавливается производное должностное наименование "старший"	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18208,00
4-й квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны	19661,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17875,00
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	18232,00
3. Межотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам	18726,00

	<p>управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по</p>	
--	--	--

	договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19661,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20635,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	21669,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	22753,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	27840,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	28000,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	28586,00

**Общепромышленные должности рабочих первого уровня (Приложение №5
постановления Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года №
320)**

1-й квалификационный уровень	сторож (вахтер), гардеробщик, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, садовник	15 914
Должности профессий рабочих, занятых в учреждениях и организациях (по общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ))		
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кочегар, подсобный рабочий	15 914