

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ОМСКА

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ

ПРИКАЗ

от 8 июля 2024 г. N 77

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ОМСКА
"АВТОХОЗЯЙСТВО АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОМСКА"**

Список изменяющих документов
(в ред. Приказа Управления делами Администрации города Омска
от 25.12.2024 N 149)

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Положением](#) об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года N 172-п, [приказом](#) Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года N 75 "О мерах по реализации постановления Правительства Омской области от 15 октября 2008 года N 172-п", руководствуясь [Положением](#) об управлении делами Администрации города Омска, утвержденным Решением Омского городского Совета от 29 июня 2011 года N 418 "Об управлении делами Администрации города Омска", приказываю:

1. Утвердить [Положение](#) о системе оплаты труда работников Казенного учреждения города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска" согласно приложению к настоящему приказу.
2. Отделу правового обеспечения управления делами Администрации города Омска обеспечить официальную публикацию настоящего приказа и размещение его на официальном сайте Администрации города Омска в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".
3. Распространить действие настоящего приказа на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Управляющий делами
Администрации города Омска
С.А.Абдулазизова

Приложение
к приказу управляющего делами
Администрации города Омска
от 8 июля 2024 г. N 77

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Казенного учреждения**

города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска"

Список изменяющих документов
(в ред. Приказа Управления делами Администрации города Омска
от 25.12.2024 N 149)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Казенного учреждения города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска" (далее - Положение) устанавливает порядок определения условий оплаты труда работников Казенного учреждения города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска" (далее - Учреждение), руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

2. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных, стимулирующих выплат.

3. Компенсационные, стимулирующие выплаты и материальная помощь работникам Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и объемов бюджетных ассигнований, утвержденных на содержание Учреждения на очередной финансовый год.

4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. Оформление трудовых отношений с работниками Учреждения осуществляется с учетом [рекомендаций](#) по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н.

6. Предельная доля оплаты труда работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40 процентов.

7. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано Учреждение, согласно [приложению N 1](#) к настоящему Положению.

8. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, занятые непосредственно управлением Учреждения, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения, согласно [приложению N 2](#) к настоящему Положению.

9. Оплата труда работников Учреждения, которым установлен суммированный учет рабочего времени, осуществляется по часовой ставке за фактически отработанные часы. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления количества рабочих часов по производственному календарю пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем на 3 месяца (для водителей легкового автомобиля (дежурного автомобиля круглосуточного назначения)) и на 12 месяцев (для диспетчеров, контролеров технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта, сторожей (вахтеров).

В перечень должностей работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени входят водитель легкового автомобиля (дежурного автомобиля круглосуточного назначения), диспетчер, контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта,

сторож (вахтер).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Для оплаты сверхурочной работы часовая ставка определяется путем деления заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления количества рабочих часов по производственному календарю пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем на 3 месяца (для водителей легкового автомобиля (дежурного автомобиля круглосуточного назначения)) и на 12 месяцев (для диспетчеров, контролеров технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта, сторожей (вахтеров).

(п. 9 в ред. [Приказа](#) Управления делами Администрации города Омска от 25.12.2024 N 149)

II. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения

10. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения по должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным [группам](#) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются исходя из следующих размеров:

1) по должностям, отнесенным к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня", - 6 414,00 руб.;

2) по должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

- 1 квалификационный уровень - 6 425,00 руб.;

- 2 квалификационный уровень - 6 445,00 руб.;

3) по должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

- 1 квалификационный уровень - 8 925,50 руб.;

- 4 квалификационный уровень - 10 665,23 руб.

11. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения по должностям, отнесенным в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются исходя из следующих размеров:

1) по должностям, отнесенным к 1 квалификационному уровню профессиональной

квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", - 6 414,00 руб.;

2) по должностям, отнесенным к 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", - 9 220,29 руб.

12. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются исходя из следующих размеров:

Должности (профессии), не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	Должностной оклад (оклад), руб.
Заместитель директора, главный инженер, начальник отдела	13 813,49
Заместитель директора, начальник отдела	13 813,49
Главный бухгалтер, начальник отдела	13 500,00
Начальник отдела	13 150,30
Начальник ремонтной мастерской	13 127,38
Юрист	12 191,08
Специалист по материально-техническому снабжению	9 598,69
Контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта	9 220,29
Автоэлектрик 5-го разряда	9 220,29
Электрогазосварщик 5-го разряда	9 220,29
Автомаяр 5-го разряда	9 220,29
Механик по ремонту	9 220,29
Специалист по охране труда	7 756,67
Водитель автобуса	7 484,78
Тракторист	7 717,45
Водитель грузового автомобиля	6 657,71
Медицинская сестра по предрейсовому осмотру	6 414,00
Водитель микроавтобуса	6 316,12
Водитель легкового автомобиля	5 804,71

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения

13. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за ненормированный рабочий

день;

2) ежемесячная доплата к должностному окладу (окладу) за особый характер (условия) работы;

3) выплаты по районному коэффициенту;

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за работу во вредных и/или опасных условиях труда;

5) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Компенсационные выплаты работникам Учреждения, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за ненормированный рабочий день устанавливается водителям (легкового автомобиля, грузового автомобиля, автобуса, микроавтобуса) Учреждения, за исключением водителей, для которых установлен суммированный учет рабочего времени.

16. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за ненормированный рабочий день носит персональный характер и устанавливается каждому работнику индивидуально при приеме на работу, перемещении, а также может быть пересмотрена в процессе трудовой деятельности работника в связи с изменением условий труда.

17. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за ненормированный рабочий день определяется трудовым договором и составляет до 200 процентов от должностного оклада (оклада).

18. При установлении надбавки за особый характер работы, принимается во внимание наличие у работника необходимых для выполнения работы по занимаемой должности образования, стажа работы и практического опыта, а также важность и сложность выполняемой работы, необходимость эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

19. Ежемесячная доплата к должностному окладу (окладу) за особый характер (условия) работы носит персональный характер и устанавливается каждому работнику индивидуально при приеме на работу, перемещении, а также может быть пересмотрена в процессе трудовой деятельности работника в связи с изменением условий труда работника.

20. Размер ежемесячной доплаты к должностному окладу (окладу) за особый характер (условия) работы определяется трудовым договором и составляет не более 300 процентов от должностного оклада (оклада).

Основным критерием для установления ежемесячной доплаты к должностному окладу (окладу) за особый характер (условия) работы является исполнение функциональных обязанностей работника в условиях повышенной интенсивности и ответственности.

21. Показатели критериев оценки труда и размеры доплат к должностному окладу (окладу), предусмотренные [пунктом 18 - 20](#) настоящего Положения, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

22. Районный коэффициент начисляется в соответствии с действующим законодательством. Районный коэффициент начисляется на всю сумму заработной платы работников Учреждения.

23. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за работу во вредных и/или опасных условиях труда выплачивается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

24. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное в таких условиях время.

25. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При оплате труда в выходной день или нерабочий праздничный день наряду с окладной частью заработной платы учитываются также все виды компенсационных и стимулирующих надбавок, районный коэффициент.

27. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

28. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) ежемесячное денежное поощрение;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж работы;
- 3) ежемесячная надбавка за классность водителям;
- 4) премии по итогам работы за месяц, квартал, год (далее - премия).

29. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается работникам Учреждения в размере до 50 процентов от должностного оклада (оклада).

Размер ежемесячного денежного поощрения работникам Учреждения устанавливается при приеме на работу, переводе на другую должность и определяется трудовым договором.

30. Основанием назначения ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы является наличие стажа работы, дающего право на получение надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы в Учреждении.

31. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, рассчитанного в соответствии с [Порядком](#) установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы в Учреждении (далее - Порядок), согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

32. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы составляет:

- 10 процентов от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 20 процентов от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 30 процентов от должностного оклада (оклада) при стаже работы от 10 до 15 лет;
- 40 процентов от должностного оклада (оклада) при стаже работы свыше 15 лет.

33. Размер ежемесячной надбавки за классность водителям устанавливается при приеме на работу, переводе на другую должность и определяется трудовым договором.

Размер ежемесячной надбавки за классность водителям составляет:

- 25 процентов от должностного оклада (оклада) водителям 1 класса;
- 15 процентов от должностного оклада (оклада) водителям 2 класса;
- 10 процентов от должностного оклада (оклада) водителям 3 класса.

34. Премирование работников производится в целях поощрения работников и направлено на повышение материальной заинтересованности работников в качественном выполнении трудовых обязанностей, исполнительской дисциплины, уровня ответственности, а также повышение эффективности и оперативности выполнения задач.

35. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностным окладам (окладам) или заработной плате работников Учреждения по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда.

36. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения, а также порядок расчета премии утверждаются локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

V. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам Учреждения

37. Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении более шести месяцев, в размере, не превышающем два должностных оклада (оклада) в год, один раз в календарном году на оплату отдыха и лечения на основании заявления работника.

38. Выплата материальной помощи в первый год работы и в год окончания отпуска по уходу за ребенком производится пропорционально отработанному времени в календарном году.

39. В случае невыплаты работнику указанной материальной помощи в течение календарного года она выплачивается ему одновременно с заработной платой за декабрь текущего года.

40. Материальная помощь может выплачиваться работникам Учреждения сверх размера, установленного в [пункте 38](#) настоящего Положения, в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, тяжелым заболеванием работника, необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств или лечения для работника или членов его семьи, рождением детей, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников работника Учреждения, при условии предоставления соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных обстоятельств.

41. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь в размере одного

должностного оклада (оклада) выплачивается одному из членов семьи (супругу(ге) или одному из детей) или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

42. Материальная помощь не выплачивается работникам Учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев, установленных [частью третьей статьи 256](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также ранее работавшим в Учреждении и получившим материальную помощь в текущем календарном году.

43. Работникам Учреждения, призванным с 21 сентября 2022 года на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, производится единовременная выплата материальной помощи в размере не менее одного среднего месячного заработка, рассчитанного в соответствии с настоящим Положением.

44. Положения, предусмотренные [пунктами 37 - 43](#) настоящего Положения, распространяются на руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее - средняя заработная плата), руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, рассчитываемой без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливается в кратности до 5.

46. Размер должностного оклада (оклада) руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников Учреждения, относимых к основному персоналу, и может составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы.

47. Размеры должностных окладов (окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения закрепляются трудовым договором и устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

48. Компенсационные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся на общих основаниях в соответствии с [пунктами 14 - 27](#) настоящего Положения.

49. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся на общих основаниях в соответствии с [пунктами 29 - 36](#) настоящего Положения.

50. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом достижения им целевых показателей эффективности работы (далее - показатели).

Каждому показателю устанавливается количественная оценка (далее - балл).

N п/п	Целевые показатели эффективности работы	Балл
----------	---	------

1	Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципального имущества	20
2	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления автотранспортных средств по заявкам	10
3	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, выявленных контролирующими органами	20
4	Обеспечение готовности автопарка для выполнения служебных перевозок	20
5	Выполнение планового значения пробега автотранспортных средств	20
6	Своевременное и качественное исполнение поручений управляющего делами Администрации города Омска	10

51. Для принятия решения о премировании руководитель Учреждения в срок не позднее 27 числа последнего месяца отчетного периода представляет в управление делами Администрации города Омска (далее - Управление делами) отчет о достижении целевых показателей эффективности работы, которые применяются для расчета размера премирования руководителя Учреждения (далее - отчет), по форме согласно приложению N 4 к настоящему Положению и пояснительную записку к нему, отражающую фактическое достижение каждого показателя.

52. Совокупный итоговый балл по всем показателям определяется путем суммирования итоговых баллов всех показателей. При достижении всех показателей совокупный итоговый балл равняется 100, т.е. размер премии по итогам работы принимается равным 100 процентам.

53. Управление делами принимает решение об утверждении отчета либо решение о корректировке отчета, предоставленного руководителем Учреждения.

54. Решение о премировании руководителя Учреждения принимается управляющим делами Администрации города Омска (далее - управляющий делами) на основании отчета.

VII. Порядок применения выплат в Учреждении

55. Назначение, изменение размера и отмена компенсационных и стимулирующих выплат, оказание материальной помощи производится:

- руководителю Учреждения - на основании приказа управляющего делами;
- иным работникам Учреждения - на основании приказа руководителя Учреждения.

56. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплаты начисляются за фактически отработанное время в учетном периоде.

57. Выплаты распространяются на работников, состоящих в штате Учреждения, а также лиц, работающих в Учреждении по совместительству.

58. При утверждении фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых на выплаты должностных окладов (окладов) работников, предусматриваются средства на выплату (в расчете на одного работника на год):

- 1) ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за ненормированный рабочий день в размере 17,3 должностных окладов (окладов);
- 2) ежемесячной доплаты к должностному окладу (окладу) за особый характер (условия)

работы водителям в размере 20 должностных окладов (окладов), иным работникам - 15,1 должностных окладов (окладов);

3) районного коэффициента водителям в размере 9,5 должностных окладов (окладов), иным работникам - 5,7 должностных окладов (окладов);

4) ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за работу во вредных и/или опасных условиях труда в размере 0,1 должностного оклада (оклада);

5) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере 0,2 должностного оклада (оклада);

6) доплаты за работу в ночное время в размере 0,2 должностного оклада (оклада);

7) ежемесячного денежного поощрения в размере 6 должностных окладов (окладов);

8) ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж водителям в размере 4,8 должностных окладов (окладов), иным работникам - в размере 4 должностных окладов (окладов);

9) ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за классность в размере 3 должностных окладов (окладов);

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

Приложение N 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Казенного учреждения
города Омска "Автохозяйство
Администрации города Омска"

**Перечень
должностей (профессий) работников Казенного учреждения
города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска",
относимых к основному персоналу**

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1	Водитель автобуса
2	Водитель микроавтобуса
3	Водитель грузового автомобиля
4	Водитель легкового автомобиля
5	Слесарь по ремонту автомобилей 5-го разряда
6	Автомаяр 5-го разряда

7	Автоэлектрик 5-го разряда
8	Жестянщик 5-го разряда
9	Токарь 5-го разряда
10	Электрогазосварщик 5-го разряда
11	Слесарь-сантехник 5-го разряда
12	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 5-го разряда
13	Контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта
14	Диспетчер

Приложение N 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Казенного учреждения
города Омска "Автохозяйство
Администрации города Омска"

**Перечень
должностей работников Казенного учреждения города Омска
"Автохозяйство Администрации города Омска",
относимых к административно-управленческому персоналу**

N п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора, главный инженер, начальник отдела
3	Заместитель директора, начальник отдела
4	Главный бухгалтер, начальник отдела

Приложение N 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Казенного учреждения
города Омска "Автохозяйство
Администрации города Омска"

**Порядок
установления стажа работы, дающего право на получение**

**ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу)
за стаж работы в Казенном учреждении города Омска
"Автохозяйство Администрации города Омска"**

1. Настоящий Порядок определяет исчисление и установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы (далее - стаж работы) в Казенном учреждении города Омска "Автохозяйство Администрации города Омска".

2. В стаж работы включается время работы по 31 декабря 1991 года в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР, а также в государственных учреждениях и предприятиях.

3. В стаж работы включается время работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления с 1 января 1992 года, государственных и муниципальных учреждениях и предприятиях.

4. В стаж работы включаются:

1) военная служба, служба в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

2) время работы в интеграционных межгосударственных органах, созданных государствами - участниками Содружества Независимых Государств, с участием Российской Федерации, в международных организациях, в которых граждане Российской Федерации представляли интересы государства;

3) время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы (службы) в связи с направлением соответствующим органом государственной власти, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением (предприятием) для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки.

5. Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

6. Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

7. Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы. Льготное исчисление стажа работы в иных случаях не производится.

8. Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка (при наличии), сведения о трудовой деятельности - в случае запроса сведений, касающихся трудовой деятельности. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы работника.

9. Трудовые споры по вопросам установления стажа работы или определения размера надбавки к должностному окладу (окладу) за стаж работы рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение N 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Казенного учреждения
города Омска "Автохозяйство
Администрации города Омска"

ОТЧЕТ
о достижении целевых показателей эффективности работы
руководителя Казенного учреждения города Омска
"Автохозяйство Администрации города Омска"

N п/п	Целевые показатели эффективности работы	Балл
1	Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных средств и муниципального имущества	
2	Отсутствие фактов несвоевременного предоставления автотранспортных средств по заявкам	
3	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, выявленных контролирующими органами	
4	Обеспечение готовности автопарка для выполнения служебных перевозок	
5	Выполнение планового значения пробега автотранспортных средств	
6	Своевременное и качественное исполнение поручений управляющего делами Администрации города Омска	

(должность руководителя учреждения)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

РАСЧЕТ РАЗМЕРА
премирования руководителя Казенного учреждения города Омска
"Автохозяйство Администрации города Омска"

(Ф.И.О. руководителя)

Максимальный размер премирования директора учреждения, руб.	Совокупный итоговый балл	Размер премирования директора учреждения по итогам месяца, квартала, года, руб. (гр. 1 x гр. 2 / 100)	Размер премирования в процентах от должностного оклада (зарботной платы), %
1	2	3	4