



АДМИНИСТРАЦИЯ ГАВРИЛОВ-ЯМСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

29.12.2025 №1184

Об утверждении положения об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального  
округа»

Руководствуясь Уставом Гаврилов-Ямского муниципального округа  
Ярославской области,

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального округа» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить управляющего делами Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа – начальника Управления делами.
3. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Гаврилов-Ямский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Гаврилов-Ямского муниципального района.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2026.

Глава Гаврилов-Ямского  
муниципального округа

А.Х. Рустамов

Приложение к постановлению  
Администрации Гаврилов-Ямского  
муниципального района  
Ярославской области  
от 29.12.2025 г. № 1184

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального  
округа»**

г. Гаврилов-Ям, 2025

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального казенного учреждения**  
**«Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального**  
**округа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального округа» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального округа» (далее – Учреждение), в том числе руководителя Учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. Система оплаты труда работников состоит из:

- должностных окладов по группам должностей работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из суммы размеров должностных окладов, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из местного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств, направляемых на все виды выплат из расчета на очередной финансовый год.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, установленного нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

2.4. Расчетный фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств, направляемых на все виды выплат из расчета на очередной финансовый год (в расчете на год):

- должностных окладов, - в размере 12 должностных окладов;

- премий по результатам работы, - в размере 28 должностных окладов, за исключением работников, замещающих должность 7 месяцев, по которой предусматривается 16,3 должностных окладов.

Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными на компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.5. Дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

### **3. Стимулирующие выплаты**

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплачиваются выплаты стимулирующего характера.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.3. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- по результатам работы (за месяц, квартал).

3.4. Расчёт размера премии за месяц, квартал, осуществляется в пределах премиального фонда, с учетом следующих критериев:

- Отсутствие фактов пропуска (срыва) без уважительной причины сроков исполнения по документам, которые установлены федеральными нормативно-правовыми актами или нормативно-правовыми актами Ярославской области, должностными инструкциями, внутренними регламентами.

- Отсутствие без уважительной причины фактов невыполнения поручений непосредственного руководителя и вышестоящих руководителей в рамках исполнения должностных обязанностей работника в отчетном периоде.

- Отсутствие замечаний непосредственного руководителя и вышестоящих руководителей к работнику по текущей работе.

- Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины (систематические опоздания, преждевременный уход с работы без предварительного согласования с непосредственным руководителем, вышестоящим руководством и прочее), правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативно-правовых актов.

- Отсутствие фактов неэтичного поведения в отношении работников, непосредственного руководителя, вышестоящих руководителей и иных лиц в рамках исполнения должностных обязанностей.

- Отсутствие грубых ошибок в работе (возвращение руководителем документа на доработку более 3 раз, несоблюдение стандартов выполнения работы (при их наличии), утеря документа).
- Оперативность, качество и профессионализм выполнения заданий в течение отчетного периода.
- Качественная и своевременная работа с документами и поручениями руководителей, использование иных форм и методов работы, позитивно отразившихся на результатах трудовой деятельности.
- Качественное и своевременное выполнение дополнительных видов работ в порядке, установленном трудовым законодательством.
- Качественное и своевременное выполнение работ в случае дополнительных затрат рабочего времени в порядке, установленном трудовым законодательством.
- Подготовка и обоснование предложений по совершенствованию деятельности (процессов) в рамках текущей деятельности, в целом по Организации.
- Прием руководителем подготовленных работником документов (работ, поручений) с первого раза без дополнительной доработки.
- Увеличение объема работ и (или) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.5. При расчете размера премии по результатам работы за месяц учитывается доля рабочего времени, отработанного работником в отчетном периоде.

3.6. При расчете размера премии по результатам работы за квартал доля рабочего времени, отработанного работниками в отчетном периоде, не учитывается.

3.7. Вновь принятые работники не премируются при замещении ими должности:

- менее половины рабочих дней в отчетном месяце;
- менее одного месяца в отчетном квартале.

Вновь принятым работникам премия по результатам работы за месяц, квартал рассчитывается пропорционально рабочему времени, отработанному таким работником в данном отчетном периоде.

3.8. Расчет премиального фонда устанавливается в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.9. Размер премии за месяц устанавливается приказом руководителя в пределах ежемесячного премиального фонда Учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению) с учетом критериев в соответствии с пунктом 3.4 Положения.

3.10. Размер премии за квартал устанавливается приказом руководителя в пределах ежеквартального премиального фонда Учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению) с учетом критериев в

соответствии с пунктом 3.4 Положения и объема сложившейся экономии фонда оплаты труда за предшествующие кварталы нарастающим итогом.

3.11. Размер премии по результатам (за месяц, квартал) работникам определяется по согласованию с Главой муниципального округа.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся: выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- сверхурочную работу;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работу в ночное время;
- другие условия, установленные законодательством о труде.

4.5. Размеры и условия доплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6. Назначение выплат компенсационного характера работникам учреждения производится на основании приказа руководителя.

4.7. Назначение компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Администрации Гаврилов-Ямского муниципального округа Ярославской области.

#### **5. Заключительные положения**

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

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с «01» января 2026 г. и действует до принятия нового Положения.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть утверждены учредителем.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности  
Гаврилов-Ямского муниципального округа»

**Должностные оклады  
работников муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального округа»**

<b>Наименование должности</b>	<b>Размер месячного должностного оклада, руб.</b>
Директор	54 000
Заместитель директора – главный механик (начальник хозяйственного отдела)	39 000
Начальник контрактной службы	27 000
Ведущий системный администратор	21 000
Системный администратор Специалист по кадрам Специалист по закупкам Юрисконсульт Старший диспетчер	19 500
Водитель Слесарь Электрик	15 000
Вахтер Диспетчер	12 000
Уборщик Кочегар	10 500

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности  
Гаврилов-Ямского муниципального округа»

**Расчет премиального фонда работникам муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения деятельности Гаврилов-Ямского муниципального округа»**

Наименование должности	Годовой премиальный фонд		в т.ч.			
			Ежемесячная премия		Ежеквартальная премия	
	Кол-во должностных окладов	%	в месяц (должностных окладов)	на год	в квартал (должностных окладов)	на год
Директор	28,0	100%	1,4	60%	2,8	40%
Заместитель директора – главный механик (начальник хозяйственного отдела)	28,0	100%	1,4	60%	2,8	40%
Начальник контрактной службы	28,0	100%	1,4	60%	2,8	40%
Ведущий системный администратор	28,0	100%	1,6	70%	2,1	30%
Системный администратор Специалист по кадрам Специалист по закупкам	28,0	100%	1,6	70%	2,1	30%

Юрисконсульт Старший диспетчер						
Водитель Слесарь Электрик	28,0	100%	1,6	70%	2,1	30%
Вахтер Диспетчер	28,0	100%	1,6	70%	2,1	30%
Уборщик	28,0	100%	1,9	80%	1,3	20%
Кочегар	16,3	100%	1,9	80%	1,0	20%