



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МКУ «ЦХТО УК»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение в соответствии со статьями 144-145 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры» муниципального образования «Тахтамукайский район» (далее соответственно работники Учреждения):

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры» муниципального образования «Тахтамукайский район» разработано на основании Постановления главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 1302 от 23.09.2019г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район». Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного и технического обеспечения учреждений культуры» муниципального образования «Тахтамукайский район» (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), размеры повышающих коэффициентов, размеры персональных повышающих коэффициентов, порядок определения размеров должностных окладов, порядок определения доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая систему премирования.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах. Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными правовыми актами, коллективным договором, действующими в Учреждении.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего положения.

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

## 2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Минимальные размеры окладов работников муниципального казенного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», а так же на основании приказа руководителя Управления культуры № 38-О от 28.10.2020г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597» и на основании постановлений главы муниципального образования «Тахтамукайский район» № 1291 от 15.10.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597»; № 1313 от 02.11.2022г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597»

1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9095
2 квалификационный уровень	9544
2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8310
2 квалификационный уровень	8758

3 квалификационный уровень	8872
4 квалификационный уровень	9208
5 квалификационный уровень	9769
3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9544
2 квалификационный уровень	9769
3 квалификационный уровень	10 105
4 квалификационный уровень	10 443
5 квалификационный уровень	10 667
4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	13 024
2 квалификационный уровень	13 586
3 квалификационный уровень	13 923

Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (постановление Кабинета Министров Республики Адыгея № 187 от 09.08.2019г. «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 22 июня 2009 года № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству культуры Республики Адыгея, по видам экономической деятельности»), а так же на основании приказа руководителя Управления культуры № 38-О от 28.10.2020г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597» и на основании постановлений главы муниципального образования «Тахтамукайский район» № 1291 от 15.10.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597»; № 1313 от 02.11.2022г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597» не ниже следующих минимальных размеров окладов:

Разряды по Единой тарифной сетке	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7187

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории, вахтер, дворник, истопник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)	7412
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7748
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8084
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)	8421
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8758
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9095
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (костюмер, настройщик пианино и роялей)	9432

3. С учетом условий труда работнику устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

4. Работнику могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

### 3. Условия оплаты труда директора Учреждения

1. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» а так же на основании приказа руководителя Управления культуры № 38-О от 28.10.2020г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597» и на основании постановлений главы муниципального образования «Тахтамукайский район» № 1291 от 15.10.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597»; № 1313 от 02.11.2022г. «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений МО «Тахтамукайский район», не попадающих под действие Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597».

3. Директору Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность работы в размере до 300 процентов должностного оклада. Размер надбавки может пересматриваться ежемесячно.

4. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается директору Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящих должностях, в следующих размерах:

Количество проработанных лет на руководящих должностях	Размер надбавки в процентах от оклада
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
Свыше 10 лет	15

5. Условия оплаты труда директору Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16).

6. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

7. Директору учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

8. При предоставлении трудового отпуска директору Учреждения производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

9. Директору учреждения может предоставляться материальная помощь, предусмотренная разделом 8 настоящего положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Отдельным категориям работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу в ночное время работникам, занятым на работе в ночное время (с 22 до 6 часов согласно ст. 96 ТК РФ), в размере 35 процентов часовой ставки заработной платы (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в размерах не ниже установленных трудовым законодательством) — выплата устанавливается в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

## 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам учреждения выплачиваются следующие доплаты к должностному окладу:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты;
- 3) ежемесячное денежное поощрение;
- 4) премиальные выплаты.

2. Конкретные размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от общего количества лет, в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
От 1 года до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
Свыше 5 лет	15

5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим общепрофессиональные должности служащих, и работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, — за интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы, а также бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

6. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу — в пределах 200 процентов от оклада.

7. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается в размере 100% от должностного оклада для работников с ненормируемым рабочим днем следующих профессий и должностей:

- уборщик служебных помещений;
- электрик;
- вахтер;
- специалист по кадрам;
- костюмер;
- дворник;
- рабочий по обслуживанию и ремонту зданий;
- заведующий хозяйством.

8. Работникам Учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

9. Размер премиальных выплат устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

10. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе положения о премировании, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

### **7. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- 1) премии по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премии за многолетний добросовестный труд;
- 4) единовременная премия.

#### **2. Премии по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год:**

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование может быть осуществлено как всему коллективу, так и его части или отдельным сотрудникам.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения (приказ директора Учреждения) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда всех работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в рамках фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

Премия выплачивается за фактически отработанное время.

При премировании учитываются:



1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

7) другие показатели.

3. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премирование может быть осуществлено как всему коллективу, так и его части или отдельным сотрудникам.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда всех работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в рамках фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

4. Премия за многолетний добросовестный труд выплачиваются к:

– юбилейным датам со дня рождения работника;

– юбилейным датам со дня поступления на работу в Учреждение.

Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5 (начиная с 40 лет). Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в данном учреждении количество лет, кратное 5 (начиная с 10 лет), включая период, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда всех работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в рамках фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5. Единовременная премия работникам Учреждения производится в связи с профессиональными праздниками.

Размер премии устанавливается работнику по усмотрению директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

1. Работникам предоставляют ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При предоставлении работнику Учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска на основании поданного заявления производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов к отпуску.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части указанная единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

2. Работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

– Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;

– При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

– В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств.

Решение о выплате работнику материальной помощи и ее размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора Учреждения.

В отдельных случаях, директор вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

Материальная помощь производится в пределах установленного фонда оплаты труда.