



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
от «03» августа 2015 г. № 135  
ст. Гиагинская

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по техническому обеспечению учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район»**

На основании Постановления главы муниципального образования «Гиагинский район» от 28 мая 2015 года № 78 «О создании муниципального казенного учреждения «Центр технического обеспечения учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район»

**постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений по техническому обеспечению учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управление культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район».
3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 августа 2015 года.
4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Красное знамя» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Гиагинский район».

Глава МО «Гиагинский район»

В.И.Пуклич



*С. Мамакбаев*

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **«Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения по техническому обеспечению учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район»**

#### И. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях обеспечения дифференцирования оплаты труда работников в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, стажа работы в сфере культуры и уровня образования муниципального казенного учреждения по техническому обеспечению учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район».

1.2. Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения по техническому обеспечению учреждений культуры муниципального образования «Гиагинский район» (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- 1) порядок и условия оплаты труда руководителя;
- 2) порядок и условия оплаты труда специалистов;
- 3) порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала.

#### II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

2.1. Структура оплаты труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностной оклад (оклад) руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

2.3. Должностной оклад (оклад) руководителя Учреждения устанавливается управлением культуры муниципального образования «Гиагинский район» в предельном соотношении средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 4.

2.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются управлением культуры муниципального

образования «Гиагинский район», с учетом показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения и его руководителя.

2.4.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается приказом по управлению культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район» в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере культуры, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки в процентах от должностного оклада (оклада)
от 1 года до 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
Свыше 5 лет	15

2.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные VI разделом настоящего Положения.

2.6. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район», при наличии экономии по фонду оплаты труда.

### III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ

3.1. Структура оплаты труда специалистов Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Должностные оклады (оклады) специалистов Учреждения устанавливаются исходя из сложности возложенных функций и уровня профессиональных навыков работника в соответствии с перечнем должностей и размеров должностных окладов. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Должностные оклады, руб.
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3995,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Программист	5500,00

1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	5500,00
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	5500,00

3.3. Положение предусматривает установление к окладам работников Учреждения персонального повышающего коэффициента.

3.3.1. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанного персонального повышающего коэффициента к окладу.

3.3.2. Решение о введении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

3.4. Положение предусматривает установление работникам учреждения выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие показатели в работе в размере до 15% должностного оклада (оклада);
- за качество выполняемых работ в размере до 15% должностного оклада (оклада);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.4.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие показатели в работе производится с учетом следующих критериев:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в принятии решений;
- оперативность в исполнении поручений;
- выполнение срочных и особо срочных работ.

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся с учетом следующих показателей эффективности работы:

- содержание в надлежащем состоянии зданий;
- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства;

- предоставление необходимой документации.

3.4.3. Стимулирующая надбавка к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере культуры, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки в процентах от должностного оклада (оклада)
от 1 года до 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
Свыше 5 лет	15

3.5. С учетом условий труда работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные V разделом настоящего Положения.

3.6. Порядок и условия премирования работников предусмотрены VI разделом Положения.

#### VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Структура оплаты труда обслуживающего персонала Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также из выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностные оклады (оклады) обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются исходя из сложности возложенных функций и уровня профессиональных навыков работника в соответствии с перечнем должностей и размеров должностных окладов. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
Квалификационные уровни	Должности служащих	Должностные оклады, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Электрик	2930,00
1 квалификационный уровень	Сторож	2930,00
1 квалификационный уровень	Оператор котельной	2930,00

уровень		
1 квалификационный уровень	Уборщица	2930,00
1 квалификационный уровень	Дворник	2930,00
1 квалификационный уровень	Контролер	2930,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель	3463,00

4.3. Положение предусматривает установление к окладам работников Учреждения персонального повышающего коэффициента.

4.3.1. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета указанного персонального повышающего коэффициента к окладу.

4.3.2. Решение о введении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

4.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

4.4. Положение предусматривает установление работникам Учреждения выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие показатели в работе в размере до 15% должностного оклада (оклада);
- за качество выполняемых работ в размере до 15% должностного оклада (оклада);

- стимулирующая надбавка за классность;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.4.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие показатели в работе производится с учетом следующих критериев:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в принятии решений;
- оперативность в исполнении поручений;
- выполнение срочных и особо срочных работ.

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ производится с учетом следующих показателей эффективности работы:

- содержание в надлежащем состоянии автотранспорта;
- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств, оборудования и служебного автотранспорта, установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководства;
- предоставление необходимой документации.

4.4.3. Водителям служебного автотранспорта Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за классность приказом руководителя Учреждения при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления определенными категориями транспортных средств, в следующих размерах:

- 1 класс - 25% должностного оклада категории «В», «С», «D» и «Е»;
- 2 класс - 15% должностного оклада категории «В», «С», «Е» или только «D» («D» или «Е»);
- 3 класс - 10% должностного оклада категории «В» или «С» или только «D».

4.4.4. Ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет устанавливается приказом руководителя Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере культуры, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки в процентах от должностного оклада (оклада)
от 1 года до 3 лет	5
от 3 лет до 5 лет	10
Свыше 5 лет	15

4.5. Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» минимального размера оплаты труда.

4.6. С учетом условий труда работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные V разделом настоящего Положения.

4.7. Порядок и условия премирования работников предусмотрены VI разделом Положения.

## V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается работникам в размере 20% оклада (должностного оклада) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

- оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и отражаются в табелях учета рабочего времени;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

- доплата за совмещение должностей работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за расширение зон обслуживания работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5.2. Решение о введении соответствующих доплат работникам принимается директором Учреждения.

## VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Премияльные выплаты работникам Учреждения производятся по итогам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление деятельности Учреждения, в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.2. Виды премиальных выплат, предусмотренные в Учреждении:



- работникам Учреждения производятся премии по итогам работы за месяц, за квартал, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.3. При премировании работников Учреждения учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- многолетняя и добросовестная работа;
- другие показатели.

6.4. Премия по итогам работы за месяц, за квартал, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

6.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

6.7. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

6.8. Приказ о выплате премии может оформляться об одновременном премировании всех работников Учреждения, а также о премировании конкретных работников.

6.9. Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

## VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным актом, регламентирующим вопросы оплаты труда по Учреждению.

7.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю Учреждения принимается Управлением культуры администрации муниципального образования «Гиагинский район».

Управляющая делами



С.В. Малахова