|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИ****ХĔРЛĔ ЧУТАЙ** **МУНИЦИПАЛЛӐ ОКРУГӖН**  **АДМИНИСТРАЦИЙĕ** |  | **ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКА АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОЧЕТАЙСКОГО** **МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА** |
| **ЙЫШĂНУ**«23» июля 2024 № 573Хĕрлĕ Чутай сали | **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**«23» июля 2024 № 573село Красные Четаи |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников автономного муниципального учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики  |

 В соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» администрация Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики, согласно Приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу:

- постановление администрация Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики от 17.03.2023г. № 175 « Об утверждении Положение по оплате труда, порядке выплаты премий, материальной помощи и единовременного поощрения работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»;

- постановление администрация Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики от 04.12.2023г. № 1074 « О внесении изменений в Положение по оплате труда, порядке выплаты премий, материальной помощи и единовременного поощрения работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»;

- постановление администрация Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики от 22.04.2024г. № 327 «О внесении изменений в Положение по оплате труда, порядке выплаты премий, материальной помощи и единовременного поощрения работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»;

 3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в информационном издании «Вестник Красночетайского муниципального округа» и распространяется на правоотношения, возникшие с 23.07.2024 года.

И. о главы Красночетайского

муниципального округа И.Н.Живоев

Согласовано:

Главный специалист-эксперт отдела

правового обеспечения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Михеев

Начальник финансового отдела \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В.Музякова

Приложение

к постановлению администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики

 от 23.07.2024 года № 573

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об уплате труда работников автономного казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики» (далее – Положение), устанавливает:

размер окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя муниципального автономного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики» (далее – Учреждение).

1.2. Месячная заработная плата работников Учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (повышающие коэффициенты к окладам, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Оплата труда в учреждении осуществляется за счет субсидии на выполнение муниципального задания.

**2.** **Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры должностных окладов работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и размеры ежемесячного денежного поощрения к должностным окладам работников определяется согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из размеров минимальных окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам).

2.3. Ежемесячное денежное поощрение работникам производится в целях усиления их материальной заинтересованности и ответственности за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поставленных задач.

2.4. Работникам, отработавшим неполный месяц (год) выплата ежемесячного денежного поощрения производится за фактически отработанное в данном учетном периоде время.

2.5. Выплата ежемесячного денежного поощрения производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц в размере одного должностного оклада.

2.6. Снижение размера ежемесячного денежного поощрения (лишение поощрения частично) может производиться за совершение работником нарушений:

 - неисполнение, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией;

 - неисполнение, ненадлежащее исполнение поручений соответствующих руководителей, данных в пределах их полномочий, либо исполнение неправомерных поручений руководителей;

 - несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан и организаций;

 - несоблюдение внутреннего трудового распорядка администрации Красночетайского муниципального округа;

 - разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведений, ставших известными должностному лицу в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведений, касающихся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающих их честь и достоинство;

 - наличие случаев хищения и других фактов, свидетельствующих о неудовлетворительном обеспечении сохранности и использовании денежных средств и материальных ценностей, в том числе предоставленных должностному лицу для исполнения должностных обязанностей.

2.7. Работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание, размер ежемесячного денежного поощрения может быть снижен по приказу руководителя Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка.

2.8. Снижение размера ежемесячного денежного поощрения производится за тот период, в котором было допущено нарушение служебной дисциплины. Если нарушение служебной дисциплины обнаружено после выплаты поощрения, то снижение размера ежемесячного денежного поощрения производится в том расчетном периоде, в котором обнаружено это нарушение.

2.9. О снижении размера ежемесячного денежного поощрения издается приказ руководителя Учреждения, в котором указывается причина принятого решения и период, на который снижен размер поощрения.

2.10. Решения об установлении ежемесячного денежного поощрения оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.11. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих и повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008г., регистрационный № 11861) согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.12. С учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач, стажа работы работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения бухгалтерии персонально в отношении конкретного работника и фиксируется в его трудовом договоре. Максимальный размер повышающего коэффициента - до 2,5.

Персональный повышающий коэффициент на должность руководителя и заместителя руководителя не распространяется.

2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.14. Минимальные размеры окладов работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в сфере культуры, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложения № 5 к настоящему Положению.

2.15. Перечень высококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливаются согласно приложения № 6 к настоящему Положению.

2.16. Размеры выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются согласно приложения № 7 к настоящему Положению.

**3. Условия оплаты труда руководителя**

**учреждения, его заместителя**

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя устанавливается в трудовом договоре.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностной оклад руководителя устанавливается главой Красночетайского муниципального округа.

3.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном отношении средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

3.4. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется согласно Порядку исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.5. Должностной оклад заместителя руководителя (при наличии) устанавливается руководителем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.6. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами 5 и 3 настоящего Положения и разделом 4](#P117).

**4. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера.**

4.1 Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

 повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

 доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра);

 повышенная оплата сверхурочной работы;

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

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра) устанавливается 40 процентов оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Размер доплаты и срок за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры компенсационных выплат работникам, компенсационных выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваемых от окладов устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

**5. Порядок и условия осуществления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу возможно установление следующих выплат стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты к окладу за интенсивность;

ежемесячные выплаты за классность водителям автомобиля;

ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, разовые).

единовременные вознаграждения.

Размеры стимулирующих выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера стимулирующих выплат в процентном соотношении под окладом (должностным окладом) работника понимается минимальный оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Размеры стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную
деятельность по профессиям рабочих устанавливаются согласно приложению № 4.

5.2. Выплаты за интенсивность устанавливаются в пределах 1,3 оклада водителям автомобиля, другим работникам- в пределах 0,5 оклада.

5.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работнику выплачивается, при общем трудовом стаже в следующих рекомендуемых размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы | процентов |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| от 23 лет | 30 |

5.4. Решение о назначении и выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу на основании решения комиссии по установлению стажа работы, оформляется приказом учреждения в зависимости от общего трудового стажа, дающего право на получение этих надбавок и трудовым договором.

5.5. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность и высокие достижения в труде работнику устанавливается при назначении, перемещении и других случаях от 50 до 100 процентов должностного оклада.

5.6. Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу работнику принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

5.7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну работнику устанавливается в размере и порядке, определяемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Решение об установлении ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, принимается главой Красночетайского муниципального округа и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.8. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, разовые осуществляется по решению руководителя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников.

 При определении размера премии по итогам работы за квартал учитывается:

 исполнительская дисциплина;

 добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

 целевое и эффективное использование бюджетных средств;

 качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

 Премия не выплачивается, либо ее размер может снижаться в случаях:

 применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

 нарушения трудовой или производственной дисциплины;

 нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

 невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

 прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

 утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

Размеры компенсационных выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваемых от окладов устанавливаются согласно приложению №3 к настоящему Положению.

5.9. Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, разовые) учитывается:

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, целевое и эффективное использование бюджетных средств);

полное, качественное и своевременное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;

отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов, фактов искажения отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

соблюдение трудовой дисциплины, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание деловой обстановки в коллективе;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, проявленная в выполнении должностных обязанностей, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

применение эффективных новаторских форм и методов работы.

своевременное рассмотрение обращений, заявлений граждан и юридических лиц;

5.10. Работникам Учреждения, не обеспечившим выполнение условий премирования и допустившим упущения в работе, премия может быть снижена частично или не выплачена полностью по решению руководителя Учреждения.

Основания для снижения размера премии работникам Учреждения:

применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушение правил внутреннего трудового распорядка и требований к служебному поведению, нарушение техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

несвоевременное, некачественное и недобросовестное исполнение должностных обязанностей;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

непринятие мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества;

невыполнение, несоблюдение сроков исполнения поручений начальника-главного бухгалтера Учреждения.

5.11. Премирование руководителю осуществляется с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителю в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения по распоряжению администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики.

Максимальными размерами премия по итогам работы не ограничивается.

**6. Порядок предоставления материальной помощи.**

6.1. В пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работникам устанавливается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь за счет средств местного бюджета.

 Оказание материальной помощи работнику производится в размере двух должностных окладов в год. Один оклад в первом полугодии, один оклад во втором полугодии.

 Вновь принятые работники, имеют право на оказание материальной помощи пропорционально отработанным месяцам.

6.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по заявлению работника в размере двух должностных окладов.

Указанная единовременная выплата производится один раз в год по заявлению работника при предоставлении ему одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

 В случае, если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится в конце года.

Вновь принятые работники имеют право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанным месяцам.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием) работника в размере одного должностного оклада;

с рождением ребенка в размере одного должностного оклада;

со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети и родители) в размере одного должностного оклада;

объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения в размере 500 рублей;

награждение почетной грамотой органа местного самоуправления с выплатой единовременного поощрения в размере 1000 рублей;

награждение государственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, ведомственными наградами с выплатой единовременного поощрения в размере 2000 рублей;

в связи с профессиональными праздниками, связанными с деятельностью Учреждения - в размере одного должностного оклада;

в связи с выходом на государственную пенсию - в размере одного должностного оклада.

 6.3. Материальная помощь руководителю выплачивается на основании распоряжения администрации Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики.

**Приложение № 1**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

# **Р А З М Е Р Ы**

**должностных окладов работников, замещающих должности, не являющиеся**

 **должностями муниципальной службы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Начальник управления (службы) эксплуатации зданий, начальник отдела административно-хозяйственного обеспечения и обслуживания | 6095 |
| Заместитель начальника управления (службы) эксплуатации зданий, заместитель начальник отдела административно-хозяйственного обеспечения и обслуживания | 5297 |
| Инженер | 4712 |
| Заведующий: копировально-множительным бюро, машинописным бюро; старший инспектор-делопроизводитель, старший инспектор | 4126 |
| Стенографистка 1 категории, инспектор-делопроизводитель, инспектор | 3564 |
| Заведующий: экспедицией, хозяйством складом; кассир, комендант, архивариус, стенографистка II категории, секретарь-стенографистка, машинистка I категории | 3311 |
| Машинистка II категории, секретарь-машинистка, экспедитор | 3084 |

6.1. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

 1) должностного оклада - в размере двенадцати должностных окладов;

2) дополнительных выплат:

-ежемесячного денежного поощрения – в размере двенадцати должностных окладов;

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере двух должностных окладов;

- ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность и высокие достижения в труде и ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну – в размере десяти должностных окладов;

- премий по результатам работы – в размере трех должностных окладов;

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов и материальной помощи – в размере двух должностных окладов.

 **Приложение № 2**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

# **Р А З М Е Р Ы**

**должностных окладов работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер оклада, рублей | Размер повышающего коэффициента |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 3956 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | 0,05 |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,10 |
|  |  |  |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 4346 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | 0,11 |
| 2 квалификационный уровень |   | 0,3 |
|   Примечание. | Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. |

**Приложение № 3**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

**Р А З М Е Р Ы**

**компенсационных выплат работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваемых от окладов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Виды компенсационных выплат | Размер |
| 1. | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями оплаты труда, по результатам аттестации рабочих мест | доплата в размере не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями трудаПримечание. Условия предоставления доплат в зависимости от класса условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда устанавливаются Министерством здравоохранения Российской Федерации |
| 2. | Повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 3. | Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) | доплата – 40 процентов оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время |
| 4. | Повышенная оплата сверхуроч­ной работы | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 5. | Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы |

**Приложение № 4**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

**Р А З М Е Р Ы**

**стимулирующих выплат работникам, осуществляющим профессиональную
деятельность по профессиям рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Виды стимулирующих выплат | Размер |
| 1. | Ежемесячная выплата к окладу за интенсивность | водителям автомобиля – в пределах 1,3 оклада;другим работникам – в пределах 0,5 оклада |
| 2. | Ежемесячная надбавка за клас­сность водителям автомобиля | водителям 1 класса – 25 процентов к окладу;водителям 2 класса – 10 процентов к окладу |
| 3. | Премии по итогам работы за квартал | до 25 процентов оклада |

**Приложение №5**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в сфере культуры, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
|  1 разряд | 4566 |
| 2 разряд | 4787 |
| 3 разряд | 5015 |
| 4 разряд | 5571 |
| 5 разряд | 6179 |
| 6 разряд | 6789 |
| 7 разряд | 7460 |
| 8 разряд | 8193 |

 Фонд оплаты труда работников учреждения по профессиям рабочих, занятых в сфере культуры формируется на календарный год из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Красночетайского муниципального округа.

 Оплата труда работников Учреждения производится в виде должностного оклада, повышающего коэффициента, а также стимулирующих и компенсационных выплат. Размеры должностных окладов устанавливаются согласно таблице 5 к настоящему Положению.

 а) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику для доведения месячной заработной платы работника до минимального размера оплаты труда в случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 б) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,5.

 Перечень высококвалификационных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведен в таблице 6 к настоящему Положению.

 Устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

 а) выплаты компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, приведены в таблице № 7 к настоящему Положению.

 б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

 Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

 а) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

 б) премиальные выплаты по итогам работы.

**Приложение №6**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**высококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ**

Слесари, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием контрольно-измерительных приборов, оборудований, зданий и сооружений.

Водители легковых автомобилей, автобусов, имеющие 1-й класс и занятые перевозкой участников художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов, и специалистов для культурного обслуживания населения.

**Приложение №7**

к Положению об оплате

 труда работников муниципального автономного учреждения,

 «Центр хозяйственного обеспечения» Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики»

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ**

**компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Перечень лиц, работающих в муниципальных учреждениях культуры Красночетайского муниципального округа Чувашской Республики | Рекомендуемые размеры надбавок от оклада (должностного оклада) |
| 1. | Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов | 10 процентов |
| 2. | Газооператоры за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в котельных, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание тепло сетевых бройлерных установок в котельных;Рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений за ремонт и очистку вентиляционных систем | 15 процентов |