



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХИСЛАВИЧСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.12.2025 П-891

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Хиславичский центр хозяйственно-технического обслуживания»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», в целях упорядочение системы оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения «Хиславичский центр хозяйственно-технического обслуживания»

Администрация муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения «Хиславичский центр хозяйственно-технического обслуживания».
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, производить в пределах и за счет ассигнований, предусмотренных бюджетной сметой Муниципального казённого учреждения «Хиславичский центр хозяйственно-технического обслуживания» на соответствующий финансовый год.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

Глава муниципального образования
«Хиславичский муниципальный округ»
Смоленской области

С.А.Шапкин



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального образования
«Хиславичский муниципальный
округ» Смоленской области
от « 18.12.2025 № П-891

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Хиславичский центр хозяйственно-технического обеспечения»
(МКУ «Хиславичский ЦХТО»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Администрации муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» от 28.10.2008г; Постановления Администрации муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры» от 16.04.2018г. №195; Постановления Администрации муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области «Об утверждении Положения о порядке индексации заработной платы работников рабочих специальностей органов местного самоуправления муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области и работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области от 03.02.2025г. № П-115 и определяет:

- порядок оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера МКУ «Хиславичский ЦХТО» (далее- учреждение);
- порядок оплаты труда работников учреждения;
- виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда

1.2. Система оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждении коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области и Администрации муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных Постановлением Администрации муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам» от 09.01.2025 № П-14.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем 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.

1.5. Расчетным периодом для исчисления заработной платы в учреждениях является месяц.

1.6. Месячная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), в соответствии со статьей 133 ТК РФ. Если установленная работнику учреждения заработка плата, за полностью отработанную в периоде норму времени, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с федеральным законодательством.

2. Порядок оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработка плата руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера, согласно разделу 4

настоящего Положения.

2.5. К выплатам стимулирующего характера руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера относятся:

- выплаты за сложность и напряженность;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- разовые премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаются правовым актом Администрации муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру определяются с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.Порядок оплаты труда работников учреждения.

3.1. Заработка плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждения определяются с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области. Минимальные оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности в порядке исключения.

Должностные оклады работников учреждения по должностям, не отнесенными к профессиональным квалификационным группам определяются исходя из размеров базовых должностных окладов по должностям работников учреждения, не отнесенными к профессиональным квалификационным группам.

3.4. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается следующим образом:

3.4.1. Выполняется расчет квалификационного оклада (квалификационного должностного оклада) работника по следующей формуле:

$$O_k = O_{ky} \times K_{ob}, \text{ где}$$

O_k - квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад)

работника;

O_{ky} - минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего;

K_{ob} - коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

3.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждений согласно разделу 4 настоящего Положения.

4. Виды, размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат и материальной помощи работникам учреждения

4.1. К компенсационным выплатам работникам учреждений относятся:

4.1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

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

- оплату сверхурочной работы;
- доплату за работу в ночное время;
- оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. К стимулирующим выплатам работникам учреждений относятся:

4.2.1. Выплата за выслугу лет.

4.2.2. Надбавка водителям за классность.

4.2.3. Выплата за сложность и напряженность.

4.2.4. Выплата за качество выполняемых работ.

4.2.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном соотношении к окладу или в абсолютном размере..

4.2.6. Разовые премиальные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками, устанавливаются в абсолютном размере.

4.2.7. Единовременная выплата к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

4.2.8. Иные выплаты;

4.2.9. Материальная помощь.

4.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу или в абсолютном значении в пределах фонда оплаты труда. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. В составе заработной платы (части заработной платы) не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (Доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не учитывается.

4.5. Для начисления выплат компенсационного характера при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, используется часовая (дневная) ставка, последняя определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.6. Доплата работникам учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер доплаты определяется на основе аттестации рабочих мест и устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в процентах или в абсолютном размере.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Сверхурочная работа работников учреждений оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной

оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Доплата за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

4.10. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работников учреждений производится не менее чем в двойном размере.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

4.12. Работникам учреждения выплачивается надбавка за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно – 0,1;
- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 0,2;
- при стаже работы свыше 10 лет – 0,3.

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти Смоленской области, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

4.13. Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается надбавка за классность.

Коэффициент квалификационного класса применяется:

- в размере 0,1 - за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и B;

- в размере 0,25 за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и Е.

4.14. Стимулирующая выплата за сложность и напряженность устанавливается работникам учреждений за выполнение особо важных или срочных работ, выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений, а также напряженность в труде и высокие достижения в работе.

Указанная выплата устанавливается работодателем на определенный срок, но не более одного года. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Выплата за сложность и напряженность устанавливается работодателем в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника или в абсолютном размере и предельными размерами не ограничивается.

4.15. Порядок и условия осуществления выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения.

При определении размера выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие условия: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; иные условия.

Указанные выплаты устанавливаются нормативным актом работодателя на определенный срок (месяц, квартал, полугодие) в зависимости от выполняемой работы.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника или в абсолютном размере.

При прекращении действия каких-либо оснований для выплаты, нарушении трудовой дисциплины, работодателем на основании распорядительного документа работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты.

4.15. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц, квартал, год. Выплата премии производится работодателем на основании распорядительного документа руководителя. При установлении премиальной выплаты по итогам работы учитываются:

- выполнение конкретных поставленных перед работником задач и должностных обязанностей, личный вклад каждого работника в общие результаты работы; бережное отношение к имуществу организации; отсутствие замечаний по срокам выполнения работ; отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов учреждения.

Премия по итогам работы уменьшается или не выплачивается полностью работнику, допустившему нарушения или упущения в работе.

4.16. Работникам могут устанавливаться иные выплаты: разовые премии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Разовые премии осуществляются по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных или срочных заданий, работ;
- по итогам работы за год; к юбилейным датам (50, 55 , 60 лет со дня рождения);
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Смоленской области, присвоением почетных званий, награждением почетными грамотами Смоленской областной Думы, Губернатора Смоленской области, иными наградами.

Выплата разовой премии производится работодателем на основании распорядительного документа руководителя учреждения. Общая сумма разовых премий, выплачиваемых работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

4.17. При наличии фонда оплаты труда работникам может быть произведена единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и оказана материальная помощь. Решение об осуществлении единовременной выплаты и об оказании материальной помощи и их конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.18. Единовременная материальная помощь осуществляется:

- в связи с вступлением в брак впервые;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелой болезнью и необходимостью длительного лечения работника и его близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей);
- в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей);
- в связи с гибелю имущества во время пожара, стихийного бедствия и техногенной катастрофы.

Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника с указанием причины и необходимости оказания единовременной материальной помощи с приложением копий подтверждающих документов, оформляется распорядительным документом учреждения.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области.

5.2. При формировании фонда оплаты труда учитываются средства направляемые на выплаты:

- должностных окладов;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

5.3. При формировании фонда оплаты труда по всем категориям работников МКУ «Хиславичский ЦХТО» в расчете на год средства на осуществление дополнительных выплат, предусматриваются сверх суммы средств, направляемых для выплаты месячных должностных окладов в расчете на год;

- выплата за выслугу лет устанавливается в размере 2,4 должностных оклада в расчете на год по всем должностям, исключение составляют должности: машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, истопник, по которым выплата за выслугу лет не устанавливается;

- надбавка водителям за классность в размере 1,2 должностных оклада в год
- другие стимулирующие выплаты учитываются в фонде оплаты труда в соответствии с приложением №1-2 к настоящему Положению;

5.4. Иные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

6. Заключительные положения

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо сотрудников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием, других сотрудников на условиях срочного трудового договора.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников МКУ «Хиславичский ЦХТО»

НОРМАТИВ
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУ
«ХИСЛАВИЧСКИЙ ЦХТО»
по ежемесячной выплате за сложность и напряженность

Наименование должности	Размер средств (количество должностных окладов в расчете на год)
директор	6,0
главный бухгалтер	3,0
заместитель главного бухгалтера	3,0
бухгалтер	15,96
специалист в сфере закупок	15,96
специалист по кадрам	15,96
специалист по ОТ и ПБ	15,96
уборщица	22,8
сторож	22,8
подсобный рабочий	22,8
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	22,8
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	22,8
слесарь по ремонту автомобилей	22,8
специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	18,0
контролер технического состояния автотранспортных средств	18,0
водитель	20,2
машинист (кочегар) котельной	25,2
оператор котельной	25,2
истопник	25,2

Приложение №2
к Положению об оплате
труда работников МКУ
«Хиславичский ЦХТО»

НОРМАТИВ
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУ
«ХИСЛАВИЧСКИЙ ЦХТО»
на осуществление выплаты премии по результатам работы за месяц

Наименование должности	Размер средств (количество должностных окладов в расчете на год)
директор	6
главный бухгалтер	2
заместитель главного бухгалтера	2
бухгалтер	13
специалист в сфере закупок	13
специалист по кадрам	13
специалист по ОТ и ПБ	13
уборщица	30
сторож	30
подсобный рабочий	30
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	30
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	30
слесарь по ремонту автомобилей	30
специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	23
контролер технического состояния автотранспортных средств	23
водитель	29,5
машинист (кочегар) котельной	30
оператор котельной	30
истопник	30

Приложение №3
к Положению об оплате
труда работников МКУ
«Хиславичский ЦХТО»

НОРМАТИВ
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУ
«ХИСЛАВИЧСКИЙ ЦХТО»
**на осуществление единовременной выплате при предоставлении
ежегодного оплачиваемого отпуска**

Наименование должности	Размер средств (количество должностных окладов в расчете на год)
директор	2
главный бухгалтер	2
заместитель главного бухгалтера	2
бухгалтер	2
специалист в сфере закупок	2
специалист по кадрам	2
специалист по ОТ и ПБ	2
водитель	2