|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чаваш Республикин****КАНАШ ХУЛА****АДМИНИСТРАЦИЙЕ****ЙЫШАНУ** **№****Канаш хули** |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ****ГОРОДА КАНАШ****Чувашской Республики****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** **№****г. Канаш** |

**Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Чувашской Республики от 18.10.2004 N 26 "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики", постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации", от 13.09.2013 N 377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки", **Администрация города Канаш Чувашской Республики постановляет:**

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики»,занятых в сфере культуры, согласно [приложению N 1](#sub_1000) к настоящему постановлению.

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики», занятых в сфере дополнительного образования, согласно [приложению N 2](#sub_2000) к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда за счет средств бюджетных субсидий, выделяемых в установленном порядке на предоставление бюджетным и автономным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, а также за счет средств бюджетных субсидий на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и прочих источников.

3. Рекомендовать учреждениям, подведомственным муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики», принять в соответствии с настоящем постановлением аналогичные локальные акты об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, занятых в сфере культуры и образования.

4. Признать утратившими силу:

- постановление Главы администрации города Канаш Чувашской Республики от 22 декабря 2008 г. N 1016 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации города Канаш Чувашской Республики»,

-постановление Главы администрации города Канаш Чувашской Республики

от 7 февраля 2011 г. N 57 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации города Канаш Чувашской Республики, утвержденное Постановлением Главы администрации города Канаш от 22 декабря 2008 г. N 1016».

-постановление администрации города Канаша Чувашской Республики от 28 октября 2011 г. N 899 «О внесении изменений в постановление администрации города Канаш Чувашской Республики от 22 декабря 2008 г. N 1016 "Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации города Канаш Чувашской Республики».

-постановление администрации города Канаш Чувашской Республики от 01 февраля 2018 г. N 110 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Канаш, занятых в сфере культуры».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. начальника муниципального казенного учреждения «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» Т.В. Векову.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации города  |  В.Н. Михайлов |

Лист согласования и рассылки

к проекту постановления администрации города Канаш

Проект вносится: МКУ «Отдел культуры администрации г. Канаш»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отделы, которым направляется проект постановления (распоряжения) для согласования | Ф И О | Дата согласования | Подпись |
| Заместитель главы по вопросам социальной политики- начальник отдела образования и молодежной политики  | Суркова Н.В. |  |  |
| И.о. начальника финансового отдела | Скворцова Т.Е. |  |  |
| Начальник правового отдела | Леонтьева Е.А. |  |  |
| Директор МКУ «Центр закупок и бухгалтерского обслуживания города Канаш ЧР» | Михайлова Т.В. |  |  |

Исполнитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В. Векова

Приложение N 1

Утверждено
[постановлением](#sub_0) администрации
города Канаш
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных** **муниципальному казенному учреждению « Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» занятых в сфере культуры**.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» (далее по тексту «отдел культуры»), занятых в сфере культуры, (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Чувашской Республики от 18.10.2004 N 26 "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики", постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 N 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации".

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, согласно приложению N 1 к настоящему Положению, носит рекомендательный характер.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета города Канаш и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Введение в учреждениях новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных [трудовым законодательством](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/5).

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

2.2.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2.2.2. Государственных гарантий по оплате труда;

2.2.3. Перечня видов выплат компенсационного характера;

2.2.4. Перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

2.2.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.2.6. Мнения представительного органа работников.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 31.08.2007 N 570](http://demo.garant.ru/document/redirect/191912/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [от 29.05.2008 N 247н](http://demo.garant.ru/document/redirect/193459/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", [от 29.05.2008 N 248н](http://demo.garant.ru/document/redirect/193507/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", [от 14.03.2008 N 121н](http://demo.garant.ru/document/redirect/4186522/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", [от 18 июля 2008 г. N 341н](http://demo.garant.ru/document/redirect/193659/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)", [от 18 июля 2008 г. N 342н](http://demo.garant.ru/document/redirect/193660/0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации":

2.3.1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава", - 5811 рублей;

2.3.2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена", - 7500 рублей;

2.3.3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена", - 9947 рублей;

2.3.4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня", - 5542 рубля;

2.3.5. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", - 6760 рублей;

2.3.6. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", - 9947 рублей;

2.3.7. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня", - 12914 рублей;

2.3.8. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня", - 5811 рублей;

2.3.9. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня", - 7500 рублей;

2.3.10. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня", - 9947 рублей;

2.3.11. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня", - 12914 рублей;

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://demo.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих:

2.4.1. 1 разряд - 4141 рубль;

2.4.2. 2 разряд - 4342 рубля;

2.4.3. 3 разряд - 4549 рублей;

2.4.4. 4 разряд - 5052 рубля;

2.4.5. 5 разряд - 5604 рубля;

2.4.6. 6 разряд - 6157 рублей;

2.4.7. 7 разряд - 6766 рублей;

2.4.8. 8 разряд - 7431 рубль.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится в соответствии с действующим законодательством, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Канаш и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры премий и других мер материального стимулирования, предусмотренные [разделом 4](#sub_1004) настоящего Положения.

2.8. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь настоящим Положением.

Руководитель вправе создать совещательный орган для предварительного рассмотрения и выработки рекомендаций по установлению размеров повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера.

2.9. К размерам окладов (должностных окладов) предусматривается установление следующих коэффициентов:

2.9.1. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2.9.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

2.9.3. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) приведены в [пунктах 2.10 - 2.12](#sub_1210) настоящего раздела Положения.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику для доведения месячной заработной платы работника до [минимального размера оплаты труда](http://demo.garant.ru/document/redirect/10180093/0) 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.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждений, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование:

2.11.1. главный - 0,25;

2.11.2. ведущий - 0,20;

2.11.3. высшей категории - 0,15;

2.11.4. первой категории - 0,10;

2.11.5. второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному 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](http://demo.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,5.

Перечень высококвалифицированных профессий рабочих (тарифицированных не ниже 6 разряда [Единого тарифно-квалификационного справочника](http://demo.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведен в [приложении N 2](#sub_1200) к настоящему Положению.

**3. Компенсационные выплаты.**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а в случаях, предусмотренных законодательством, - в процентах от заработной платы работника.

3.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/147) Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые размеры выплат приведены в [приложении N 3](#sub_1300) к настоящему Положению.

3.2.2. 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](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/149) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/5) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений на основе формализованных показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.3. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в [подпунктах 4.3.1 - 4.3.4](#sub_1431) настоящего Положения.

4.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа:

а) художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

б) персонала учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций, мониторинговых, социологических исследований, экспедиций и других мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных программ, адресных инвестиционных программ.

Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 300 процентов от оклада (должностного оклада).

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ.

Критерии и показатели деятельности работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с профсоюзной организацией учреждения или совещательным органом учреждения. Размер и порядок выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам). Максимальным размером выплата надбавки за качество выполняемых работ не ограничена;

б) за наличие почетных званий по основному профилю профессиональной деятельности.

Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается стимулирующая надбавка в следующих размерах:

народный артист (художник) СССР, народный артист (художник) РСФСР, народный артист (художник) Российской Федерации - до 75 процентов от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный артист (художник) Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, народный артист (писатель, поэт, художник) Чувашской Республики - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

заслуженный деятель искусств Чувашской Республики, заслуженный артист (художник) Чувашской Республики, заслуженный работник культуры Чувашской Республики - до 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них, имеющему большее значение.

4.3.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры и искусства, в зависимости от стажа работы в сфере культуры и искусства;

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20 процентов;

при выслуге лет свыше 20 лет - 25 процентов.

4.3.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, так и в абсолютном размере. Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ при условии оперативности и высокого профессионализма, творческого подхода в выполнении работ. Выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения, а в отношении руководителей - по приказу отдела культуры.

4.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Канаш и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказом отдела культуры - главным распорядителем средств бюджета города Канаш, в ведении которого находятся учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - приказами руководителей учреждений.

5.2.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом отдела культуры в кратности от 1 до 5.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Основной персонал учреждений культуры - работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности данного учреждения, а также их непосредственные руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

5.5. Учреждения самостоятельно, в соответствии с [пунктом 5.4](#sub_154) настоящего раздела, определяют перечень должностей работников учреждения, относящихся к основному персоналу учреждения, руководствуясь [приказом](http://demo.garant.ru/document/redirect/70685746/0) Министерства культуры Российской Федерации от 05.05.2014 N 763 "Об утверждении перечней должностей и профессий работников Федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности".

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#sub_1003) настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#sub_1004) настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной [подпунктом 4.3.1 раздела 4](#sub_1431) настоящего Положения, и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной [подпунктом "а" подпункта 4.3.2 раздела 4](#sub_14321) настоящего Положения.

Конкретные размеры компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре в зависимости от наличия условий, предусмотренных действующим [трудовым законодательством](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/5). Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа отдела культуры а, в зависимости от достижения показателей эффективности деятельности и выполнения критериев оценки эффективности работы руководителей (по видам учреждений), в пределах фонда оплаты труда, установленного администрацией города Канаш Чувашской Республики.

5.7. Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения, работы его руководителя устанавливается постановлением администрации города Канаш Чувашской Республики.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](http://demo.garant.ru/document/redirect/70359584/1000) трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением](http://demo.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом отдела культуры в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](http://demo.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://demo.garant.ru/document/redirect/12158040/0) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителя муниципального учреждения орган местного самоуправления должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного [абзацем первым](#sub_1510) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

**6. Другие вопросы оплаты труда.**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, установленных учреждению, задач и объемов работ.

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.4. Работникам художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться в пределах фонда оплаты труда и в порядке, утвержденном локальным актом учреждения с учетом рекомендаций совещательного органа, созданного руководителем в соответствии с [пунктом 2.8 раздела 2](#sub_128) настоящего Положения, индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате труда учреждения по занимаемой должности.

6.5. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела культуры.

6.6. Орган местного самоуправления может устанавливать предельную долю оплаты труда работников учреждений административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу этих учреждений.

6.7. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в [Указе](http://demo.garant.ru/document/redirect/70170950/0) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**7. Заключительные положения**.

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов администрации города Канаш Чувашской Республики.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждений размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с [Трудовым кодексом](http://demo.garant.ru/document/redirect/12125268/0) Российской Федерации и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами администрации города Канаш Чувашской Республики

Приложение N 1.
к [примерному положению](#sub_1000) об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и
автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики,

 Подведомственных муниципальному казенному учреждению

 « Отдел культуры, по делам национальностей

и архивного дела администрации

города Канаш Чувашской Республики»,

занятых в сфере культуры

Муниципальные бюджетные и автономные учреждения,
занятые в сфере культуры

1. Муниципальное бюджетное учреждение «Городская централизованная библиотечная система» города Канаш Чувашской Республики.

2. Муниципальное бюджетное учреждение «Краеведческий музей» города Канаш Чувашской Республики.

3. Автономное учреждение «Городской дворец культуры» города Канаш Чувашской Республики.

4. Автономное учреждение «Канашский городской парк культуры и отдыха» города Канаш Чувашской Республики.

Приложение N.2
к [примерному положению](#sub_1000) об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и
автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики,

Подведомственных муниципальному казенному

 учреждению « Отдел культуры ,

 по делам национальностей и архивного дела администрации

города Канаш Чувашской Республики,

занятых в сфере культуры

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

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.

2. Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и сложных гримов.

3. Закройщик, занятый изготовлением сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.

4. Макетчик, занятый изготовлением сложных макетов для театральных постановок.

5. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, а также отбор и установку средств операторского освещения.

6. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.

7. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.

8. Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.

9. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.

10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

11. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.

12. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.

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

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

15. Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования.

16. Настройщик пианино и роялей.

17. Настройщик щипковых инструментов.

18. Настройщик язычковых инструментов.

19. Реставратор клавишных инструментов.

20. Реставратор смычковых и щипковых инструментов.

Приложение N.3
к [примерному положению](#sub_1000) об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и
автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики,

подведомственных муниципальному казенному учреждению

 «Отдел культуры, по делам национальностей и

архивного дела администрации

города Канаш Чувашской Республики»,

занятых в сфере культуры

Рекомендуемые размеры
выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры города Канаш Чувашской Республики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень лиц, работающих в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях культуры | Рекомендуемые размеры надбавок от оклада (должностного оклада) |
| 1 | Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов | 10 процентов |
| 2 | Газооператоры, обслуживающие средства измерений, элементы систем контроля и управления (автоматические устройства и регуляторы, устройства технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в котельных, а также осуществляющие ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных;Рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, осуществляющие ремонт и очистку вентиляционных систем;Рабочие по уходу за животными (чистка, мойка и уборка навоза). | 15 процентов |

Приложение N 2

Утверждено
[**постановлением**](#sub_0) администрации
города Канаш
от \_\_\_\_\_\_\_\_N \_\_\_\_\_

**Примерное положение****об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных муниципальному казенному учреждению « Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» занятых в сфере дополнительного образования.**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» занятых в сфере дополнительного образования.

(далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 года N 377 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки" и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений города Канаш Чувашской Республики, занятых в сфере дополнительного образования(далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики, занятых в сфере дополнительного образования, согласно приложению N 1 к настоящему Положению, носит рекомендательный характер.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников учреждения;

и) настоящего Положения.

1.9. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.10. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.11. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.12. Размеры окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.13. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней в соответствии с настоящим Положением устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.14. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.15. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических, научных работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе "Требования к квалификации", предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее профессиональное музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего образования по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | 4255 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5366 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4856 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5366 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4856 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5366 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4856 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 4515 |
| 4 квалификационный уровень. |  |
| при наличии высшего образования | 5889 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5421 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5772 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 6338 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 6949 |

Минимальные размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4255 рублей.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент;

коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5-2.8 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Рекомендуемые размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, не являющимся молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 20 лет - 0,25;

свыше 20 лет - 0,30.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Рекомендуемый размер коэффициента за выслугу лет работникам учреждений образования, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.), проверку письменных работ, классное руководство, за предметные, цикловые и методические комиссии, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками, ведение кружковой работы, внеклассной работы по физическому воспитанию, подготовку учащихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу в комиссиях во время выпускных экзаменов, методическую работу и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), подготовку детей к праздничным выступлениям, а также за работу в учреждениях, имеющих статус лицея, гимназии, колледжа (устанавливается только учителям, преподавателям), учителям национального языка и литературы за работу в классах (группах) с русским языком обучения, учителям, преподавателям, воспитателям за работу в учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, участие в научных экспедициях, разработку методических пособий, программ, проектов, проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования, спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квпалификационные уровни | Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |   | до 0,02 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень | до 0,05 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,10 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень | до 0,12 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,15 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,18 |
| 4 квалификационный уровень | до 0,20 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | до 0,20 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,22 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,25 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня | 4 квалификационный уровень | до 0,12 |
| Профессиональная квалификационная группа научных работников и руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | до 0,15 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,20 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,25 |
| 4 квалификационный уровень | до 0,30 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | до 0,12 |
| 2 квалификационный уровень | до 0,15 |
| 3 квалификационный уровень | до 0,20 |
| 4 квалификационный уровень | до 0,35 |
| 5 квалификационный уровень | до 0,38 |
| 6 квалификационный уровень | до 0,40 |

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Рекомендуемый размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений - 0,35;

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений - 0,35;

педагогическим работникам учреждений дополнительного образования - 0,25;

педагогическим работникам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 0,25;

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.11. Педагогическим, научным работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

**III. Условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)**

3.1 Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4255 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 4 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5246 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 5 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования | 5772 |
| при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5211 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень: |  |
| при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 4737 |
| 2 квалификационный уровень | 5211 |
| 3 квалификационный уровень | 5717 |
| 4 квалификационный уровень | 6866 |
| 5 квалификационный уровень | 7018 |

Минимальным размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием составляет 4255 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным 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 | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд | 3264 |
| 2 квалификационный разряд | 3590 |
| 3 квалификационный разряд | 3943 |
| 2 квалификационный уровень |  | 4340 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд | 4538 |
| 5 квалификационный разряд | 4821 |
| 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд | 5106 |
| 7 квалификационный разряд | 5388 |
| 3 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд | 5717 |

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.5. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

**V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.1.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей бюджетных и автономных учреждений города Канаш Чувашской Республики и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом отдела культуры в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом отдела культуры в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения отдел культуры должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.1.2 Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказом отдела культуры, заместителей руководителей - приказами руководителей учреждений.

5.2 Муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры, по делам национальностей и архивного дела администрации города Канаш Чувашской Республики» (далее - отдел культуры администрации города Канаш) устанавливает руководителям муниципальных образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании приказа отдела культуры администрации города Канаш с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

Руководителям учреждений, их заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом "а" пункта 7.3 настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

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;

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

Рекомендуемые размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N пп | Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях | Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогический и другой персонал образовательных учреждений: |  |
| 1.1. | за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам | педагогический персонал - повышение на 20%прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.2. | за работу в образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | педагогический персонал - повышение на 20%прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.3. | за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для детей, инфицированных туберкулезом | доплата от оклада (ставки) в размере 25% |
| 1.4. | за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением: |  |
| медицинским работникам | повышение окладов (ставок) на 30% |
| педагогическим и другим работникам | повышение окладов (ставок):педагогическому персоналу - на 20%другим работникам - 15% |
| 1.5. | за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.6. | за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.7. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.8. | за работу в детских оздоровительно-образовательных лагерях - устанавливается лицам, работающим в указанных учреждениях | доплата от оклада (ставки) в размере 15% |
| 2. | За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: |  |
|  | учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением | доплата от оклада (ставки) в размере до 12% |
|  | работникам:за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | аппаратчикам химической водоочистки за работу с дезинфицирующими средствами | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | газооператорам за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в цехах (участках), котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по уходу за животными (чистка, мойка и уборка навоза) | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | газосварщикам за газосварочные, газорезочные и электросварочные работы | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | бензозаправщикам за заправку автомобилей этилированным бензином | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | кочегарам за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации | доплата от оклада в размере до 12% |
|  | педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах | доплата от оклада (ставки) в размере до 12% |
| 3. | Работники общеобразовательных учреждений:за непрерывный стаж работы при исправительно-трудовых учреждениях и профилакториях Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации | надбавка от оклада (ставки) в размерах, предусмотренных для работников учреждений исполнения наказаний Федеральной службы исполнения наказаний Министерства юстиции Российской Федерации |
| 4. | Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях | повышение окладов на 10% |
| 5. | Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки: |  |
|  | за работу в выходной и нерабочий праздничный день | оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 153](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/153) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу в ночное время | оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 154](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/154) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | оплата труда осуществляется в соответствии со [статьей 149](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/149) Трудового кодекса Российской Федерации |
|  | за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | доплата от оклада (ставки) в размере до 10% |

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании", - надбавка до 25 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях за исключением работников, указанных в абзаце первом настоящего подпункта, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук - до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается отделом культуры города Канаш, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются постановлением администрации города Канаш Чувашской Республики.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

7.6. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа отдела культуры.

7.7. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее - единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5-части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

**VIII. Гарантии по оплате труда**

8.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью 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, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

8.2. Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение N 1
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных и
автономных учреждений города Канаш

Чувашской Республики, подведомственных
муниципальному казенному

 учреждению «Отдел культуры,

 по делам национальностей и архивного дела

 администрации города Канаш Чувашской Республики»

Муниципальные бюджетные и автономные учреждения,
занятые в сфере дополнительного образования

1. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования "Детская художественная школа" города Канаш Чувашской Республики.

2 [Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа имени народного артиста СССР Максима Дормидонтовича Михайлова » города Канаш Чувашской Республики](http://gov.cap.ru/default.aspx?gov_id=672).