

**Чăваш Республикин  
КАНАШ ХУЛА  
АДМИНИСТРАЦИЙЕ**

**ЙЫШАНУ**

№ \_\_\_\_\_

Канаш хули



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДА КАНАШ  
Чувашской Республики**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ \_\_\_\_\_

г. Канаш

**Об утверждении Примерного положения об  
оплате труда работников муниципального  
казенного учреждения «Центр закупок и  
бухгалтерского обслуживания города Канаш  
Чувашской Республики» города Канаш  
Чувашской Республики**

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», **Администрация города Канаш Чувашской Республики постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр закупок и бухгалтерского обслуживания города Канаш Чувашской Республики».
2. Отделу информатизации администрации города Канаш опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы-начальника отдела экономики и имущественных отношений администрации города Канаш Белова Н.И.

Глава администрации города

В.Н. Михайлов

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр закупок и  
бухгалтерского обслуживания города Канаш Чувашской Республики»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр закупок и бухгалтерского обслуживания» города Канаш Чувашской Республики (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр закупок и бухгалтерского обслуживания» города Канаш Чувашской Республики (далее соответственно - работник, учреждение), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чувашской Республики, муниципальными правовыми актами города Канаш, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Канаш Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Канаш Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в органах местного самоуправления города Канаш, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения (далее - муниципальные служащие и работники органа местного самоуправления).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления на установленную численность муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится органом местного самоуправления города Канаш, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), 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.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих.

1.5. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать наименованиям профессий и должностей, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на выполнение Бюджетной сметы.

1.7. При утверждении фонда оплаты труда на соответствующий год на выплаты стимулирующего и компенсационного характера предусматриваются средства:

на выплаты за стаж работы, выслугу лет - в размере 3 (трех) минимальных окладов (должностных окладов), ставок по должностям, предусмотренным штатным расписанием;

на выплату премий - в размере 15 (пятнадцати) минимальных окладов (должностных окладов) ставок по должностям, предусмотренным штатным расписанием;

на выплату надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы - в размере 15 (пятнадцати) минимальных окладов (должностных окладов) ставок по должностям, предусмотренным штатным расписанием;

на оказание материальной помощи - в размере 2 (двух) минимальных окладов (должностных окладов), ставок по должностям, предусмотренным штатным расписанием.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на выполнение Бюджетной сметы

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

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера, предусматриваемого настоящим Положением;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера, предусматриваемого настоящим Положением;

г) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, Чувашской Республики, а также муниципальными правовыми актами города Канаш в сфере оплаты труда;

д) мнения представительного органа работников учреждения;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) настоящего Положения.

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 лиц, работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, 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.

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).

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

1.13. Решение о назначении выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, иных выплат принимается директором учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

### 2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее - должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с абзацами вторым - четвертым пункта 1.2 настоящего Положения директором учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно штатному расписанию.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональные квалификационные группы 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	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5246

группа должностей служащих второго уровня	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

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

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел "Профессии	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей

		рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	
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	

2.1.4. Минимальный размер оклада (должностного оклада) работников со средним общим образованием составляет 4255 рублей.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам учреждения устанавливается в соответствии с абзацами вторым - четвертым пункта 1.2 настоящего Положения выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации), размер выплаты составляет 10 процентов от оклада (должностного оклада);

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);

- расширении зон обслуживания;

- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочную работу (в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работу в ночное время (в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 147-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с абзацами вторым - четвертым пункта 1.2 настоящего Положения в процентах к должностным окладам работников учреждения либо в абсолютных размерах.

2.2.3. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника размер установленной выплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер установленной выплаты не может превышать размер должностного оклада по совмещаемой должности или должности временно отсутствующего работника учреждения.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с абзацами вторым - четвертым пункта 1.2 настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.4-2.3.6 настоящего подраздела.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению директора учреждения в пределах средств субсидии на выполнение бюджетной сметы.

2.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

При назначении учитывается:

- соблюдение требований законодательства Российской Федерации, Чувашской Республики, локальных нормативных актов учреждения;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей;
- своевременная обработка запросов и писем, выдача справок и иных документов, а также проведение консультаций;
- отсутствие претензий (жалоб) получателей работ к качеству работы работников учреждения;
- высокая производительность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- интенсивность и напряженность работы, связанные со срочностью и большим разнообразием предоставляемой информации;
- непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- выполнение особо важных задач, непредвиденных и ответственных работ.

Выплата может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплата за интенсивность и высокие

результаты работы может быть снижена или отменена с учетом выполнения работником установленных показателей в соответствующем периоде.

2.3.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет начисляются ежемесячно, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в профессиональной сфере. В стаж работы, выслугу лет включается бухгалтерский, экономический, финансовый стаж работы в государственных (муниципальных) учреждениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления и в других организациях. Рекомендуемый размер выплаты за стаж работы, выслугу лет (далее - стаж работы) устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Процент от должностного оклада
От 1 года до 5 лет	5
От 3 до 5 лет	15
Свыше 5 лет	25

Ежемесячная выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается со дня возникновения у работника права на получение указанной выплаты. Если право на получение или изменение размера ежемесячной выплаты за стаж работы, выслугу лет наступило в период, когда за работником сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за стаж, являются трудовая книжка либо документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж.

2.3.6. Выплата за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается на определенный срок при соблюдении установленных сроков выполнения работ, качественной подготовке и обеспечении рабочего процесса.

Выплата может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке.

Максимальным размером выплата не ограничена.

2.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий). Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде;

качественная подготовка и своевременная сдача бухгалтерской и статистической отчетности, а также индивидуальных сведений на каждого работника, представляемых во внебюджетные фонды и налоговые органы;

выполнение важных, сложных и срочных работ;

участие в инновационной деятельности;

высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное исполнение заданий и поручений руководства;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;



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

отсутствие нарушений по итогам проверок контролирующих органов, а также замечаний со стороны руководства;

своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений организаций, граждан;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ, мероприятий.

Премииальные выплаты по итогам работы производятся как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

Максимальным размером премииальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Премия по итогам работы директора учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

Премииальные выплаты по итогам работы производятся по решению директора учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год.

### **III. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

3.2. Размер должностного оклада директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается распоряжением администрации города Канаш Чувашской Республики в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 3,2.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников 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 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда директору учреждения администрация города Канаш Чувашской Республики должна 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.

3.5. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 2.3 раздела II настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для директора учреждения устанавливаются администрацией города Канаш Чувашской Республики, для заместителей директора, главного бухгалтера - директором учреждения, в пределах средств субсидии на выполнение Бюджетной сметы

3.7. Директору, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы, выслугу лет, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 5%;
- от 5 лет до 10 лет - 7%;
- от 10 лет до 20 лет - 10%;
- свыше 20 лет - 12%.

Ежемесячная выплата за стаж работы, выслугу лет директору учреждения осуществляется без издания дополнительного распоряжения администрации города Канаш Чувашской Республики.

3.8. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по решению администрации города Канаш Чувашской Республики, с учетом достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Директор учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения исходя из объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с учредителем.

4.2. Работникам учреждения могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

4.3. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

4.4. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь в размере до двукратного размера оклада (должностного оклада).

4.5. Из средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь работникам учреждения и директору учреждения в случае смерти близких

родственников, в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража и др.), на лечение и восстановление здоровья, приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлению подтверждающих документов), к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д., в связи с выходом на пенсию, при рождении ребенка, в связи с тяжелым материальным положением и в иных случаях в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения. Рекомендуемые размеры выплат составляют от одного оклада и более в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения, с приложением подтверждающих документов, а в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи.

Материальная помощь директору учреждения оказывается на основании распоряжения администрации города Канаш Чувашской Республики, остальным работникам - приказом директора.

## **V. Обеспечение гарантий работникам учреждения при переходе на новую систему оплаты труда**

5.1. В случае, когда заработная плата работников учреждения с учетом доплат и надбавок в соответствии с Положением окажется ниже установленных должностных окладов с учетом надбавок и доплат, директор учреждения обязан выплачивать работникам учреждения разницу в заработной плате в течение всего периода их работы в данном учреждении по занимаемой должности при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работы той же квалификации.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих муниципальных правовых актов города Канаш.

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