

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ч+ВАШ РЕСПУБЛИКИ**  **Ё/РП, РАЙОН/** |  | **ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКА**  **ЦИВИЛЬСКИЙ РАЙОН** |
| **Ё/РП, РАЙОН**  **АДМИНИСТРАЦИЙ/**  ЙЫШ+НУ  **2017 феврален 16 м\ш\ 92 №**  **Ё\рп. Хули** | **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **ЦИВИЛЬСКОГО РАЙОНА**  ПОСТАНОВЛЕНИЕ  **16 февраля 2017 года № 92**  **г. Цивильск** |

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры**

Во исполнение [постановления](garantF1://17529309.0) Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 347 "Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации", администрация Цивильского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#sub_1000) об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел образования и социального развития администрации Цивильского района

3. Признать утратившим силу постановление администрации Цивильского района Чувашской Республики от 24 июля 2014 года № 692 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его [официального опубликования](garantF1://22709845.0) (обнародования).

Глава администрации

Цивильского района А.Н. Казаков

Управляющий делами администрации района

начальник отдела организационного обеспечения

Г. Н. Солоденова

«16» февраля 2017 г.

Зав. сектором юридической службы

администрации Цивильского района

А.Б. Сердюк

«16» февраля 2017 г.

Приложение к постановлению

администрации Цивильского района

от 16.02.2017 № 92

**Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений**

**Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, (далее - Положение), разработано во исполнение [постановления](garantF1://17529309.0) Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. №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 учреждений Цивильского района Чувашской Республики по профессиональной деятельности библиотек, домов культуры, музеев, других бюджетных (автономных) учреждений культуры (далее - учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета Цивильского района Чувашской Республики 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.

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](garantF1://10080093.0). установленного в соответствии 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.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера;

е) настоящего Положения;

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

з) мнения представительного органа работников.

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 31 августа 2007 г. № 570](garantF1://91912.0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222), [от 29 мая 2008 г. № 247н](garantF1://93459.0) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858).

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 4484 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 5786 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 7674 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 9963 рубля |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 2850 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 3477 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 5116 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 6642 рубля |

*Положения абзаца второго –четвертого подпункта 2.1.3 пункта 2.1 вступают в силу с 01 августа 2017 года*

2.1.4. 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](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих:

1 разряд - 3705 рублей;

2 разряд - 3885 рублей;

3 разряд - 4070 рубль;

4 разряд - 4520 рублей;

5 разряд - 5014 рублей;

6 разряд - 5509 рублей;

7 разряд - 6054 рублей;

8 разряд - 6650 рублей.

*Положения абзаца второго-девятого подпункта 2.1.4 пункта 2.1 вступают в силу с 01 августа 2017 года*

2.1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Цивильского района Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.7. 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 и выплат стимулирующего характера.

2.1.8. Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

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 под[пунктах 2.1.9-2.1.1](#sub_219)1 пункта 2.1. настоящего Положения.

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

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

главный - 0,25;

ведущий - 0,20;

высшей категории - 0,15;

первой категории - 0,10;

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).

*Положения подпункта 2.1.10 пункта 2.1. вступают в силу с 01 августа 2017 года*

2.1.11. 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](garantF1://8186.0) 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](garantF1://8186.0) работ и профессий рабочих), привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, приведен в [приложении № 1](#sub_1100) к настоящему Положению.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. 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.

2.2.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](garantF1://12025268.147) Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые размеры выплат приведены в [приложении № 2](#sub_1200) к настоящему Положению;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со [статьями 149-154](garantF1://12025268.149) 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, определенном [постановлением](garantF1://12049402.0) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](garantF1://12025268.0) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.3. Стимулирующие выплаты

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

2.3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.3.3. 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 под[пунктах 2.3.4 - 2.3.7](#sub_234) пункта 2.3. настоящего Положения.

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

персонала учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций, мониторинговых, социологических исследований, экспедиций и других мероприятий;

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. Размер выплаты - до 300 процентов от оклада (должностного оклада).

2.3.5. 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.

2.3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

работникам учреждений, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания) и печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере культуры, кинематографии и средств массовой информации;

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.

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.

*Положения абзаца пятого - девятого подпункта 2.3.6 пункта 2.3. вступают в силу с 01 августа 2017 года*

2.3.7. 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. При этом максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы составляет не более 4 окладов в год.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета Цивильского района Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

3.2. 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.

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

3.4. 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.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 2.2](#sub_22) настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, и законами, и иными нормативно-нормативными актами Чувашской Республики.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной [подпунктом 2.3.4](#sub_234) пункта 2.3 настоящего Положения, и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной [подпунктом "а" подпункта 2.3.5](#sub_2123) пункта 2.3. настоящего Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, для заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководителем учреждения по согласованию с совещательным органом в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, трудовой договор которого заключен с органом местного самоуправления, производится органом местного самоуправления с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения и художественного руководителя устанавливаются постановлением органа местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре с руководителем учреждения, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципальных учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 2,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год .Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения орган местного самоуправления должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Размещение информации о рассчитываемой за календарь год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном органом местного самоуправления.

**IV. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

4.3. 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.

4.4. Работникам учреждения, 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 под[пунктом 2.1.7](#sub_217) пункта 2.1 настоящего Положения, индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате труда учреждения по занимаемой должности.

4.5. 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 распоряжения учредителя.

4.6. 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 и вспомогательному персоналу этих учреждений.

4.7. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений, экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в [Указе](garantF1://70070950.0) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**V. Заключительные положения**

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждений производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики и нормативных правовых актов муниципального образования.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района 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.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений Цивильского района Чувашской Республики, занятых в сфере культуры |

**Размеры выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры Цивильского района Чувашской Республики, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| пп | Перечень лиц, работающих в муниципальных учреждениях культуры Цивильского района | Рекомендуемые размеры надбавок от оклада (должностного оклада) |
| 1 | 2 | 3 |
| 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 | 15 процентов |