|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республики**  **Шупашкар хула**  **Администрацийě**  **ЙЫШĂНУ** |  | **Чувашская Республика**  **Администрация**  **города Чебоксары**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

23.01.2018 № 78

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» администрация города Чебоксары п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации.

2. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Чебоксары, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Пункт 13 приложения № 4 к постановлению администрации города Чебоксары от 31.05.2013 № 1729 «Об утверждении Положений об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары» признать утратившим силу.

5. Управлению информации, общественных связей и молодежной политики администрации города Чебоксары опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Чебоксары по социальным вопросам А.Л. Салаеву

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации города Чебоксары | А.О. Ладыков |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

города Чебоксары

от 23.01.2018 № 78

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации**

# 

# 1. Общие положения

1.1.Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации», Гражданским кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, занятых в сфере средств массовой информации, утвержденными решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации (далее – оплата труда работников учреждений), подведомственных управлению информации, общественных связей и молодёжной политики администрации города Чебоксары, и носит рекомендательный характер.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета города Чебоксары 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, установленного в соответствии с законодательством Российский Федерации.

1.5. Оплата труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Чувашской Республики и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики и муниципальными правовыми актами города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда

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

2.1.2. Оплата 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) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

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

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

е) мнения представительного органа работников.

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. [N 247н](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB258234884B017571F8C58BD22AC25042A8C2930C2F2C467BE4w2X3G) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858), от 18 июля 2008 г. [N 342н](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823B854A077171F8C58BD22AC25042A8C2930C2F2C467BE4w2X3G) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12046):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" | 5200 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" | 6711 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" | 8901 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" | 11557 рубля |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 4959 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 6050рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 8901 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 11557 рубля |

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 работ и профессий рабочих:

1 разряд - 3705 рублей;

2 разряд - 3885 рублей;

3 разряд - 4070рубль;

4 разряд - 4520рублей;

5 разряд - 5014 рублей;

6 разряд - 5509рублей;

7 разряд - 6054 рублей;

8 разряд - 6650 рублей.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета города Чебоксары, 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. К размерам окладов (должностных окладов) предусматривается установление следующих коэффициентов:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за профессиональное мастерство;

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 [пунктах 2.1.9](#Par180) - [2.1.1](#Par216)1 настоящего раздела 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, занимающих должности, предусматривающие должностное 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).

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 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](#Par371) 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, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D8A4E0E7373A5CF838B26C0574DF7D59445232D4679E128wBXFG) Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые [размеры](#Par408) выплат приведены в приложении № 2 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](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D8A4E0E7373A5CF838B26C0574DF7D59445232B46w7XCG) - [154](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D8A4E0E7373A5CF838B26C0574DF7D59445232D467AE42AwBX0G) 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](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D884E06727CA5CF838B26C0574DF7D59445232D467BE42BwBX0G) 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".

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством 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 [пунктах 2.3.4](#Par249) - [2.3.7](#Par275) настоящего раздела Положения.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа редакционного персонала учреждений средств массовой информации в зависимости от их фактического вклада в наполнение номера печатного издания, от выполнения нормы строк, активного участия в подписной кампании, приведшего к росту тиража.

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).

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.

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

имеющим почетные звания Российской Федерации - до 50 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим почетные звания 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 печатных средств массовой информации, в зависимости от стажа работы в сфере  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.

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.

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 города Чебоксары 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 раздела II](#Par221) настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктом 2.3 раздела II](#Par235) настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной [подпунктом 2.3.4](#Par249), и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной [подпунктом "а" подпункта 2.3.5](#Par256).

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются администрацией города Чебоксары, осуществляющей функции и полномочия учредителя, 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 производятся администрацией города Чебоксары с учетом достижения показателей выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения, его руководителя устанавливаются распоряжением администрации города Чебоксары.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом [договоре](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D884F077673A5CF838B26C0574DF7D59445232D467BE42BwBX8G), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом администрации города Чебоксары в кратности от 1 до 7.

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) определяется нормативным правовым актом администрации города Чебоксары в кратности от 1 до 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](consultantplus://offline/ref=AD1D176C4252C85C01F8AD907DEA80D38AC13E512A06CC716AAC6D4A2E2823DF800C9D0E75515F42YDW4O) 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 администрация города Чебоксары должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с [абзацем первым](consultantplus://offline/ref=AD1D176C4252C85C01F8B39D6B86DED780CA685B2500CE2032F3361779212988C743C44C315C5E43D463F3Y8W5O) 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 календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждений утверждается руководителем учреждения по согласованию с заместителем главы администрации города Чебоксары по социальным вопросам и заместителем главы администрации города Чебоксары – руководителем аппарата и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.2. 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.

4.3. 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 принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения администрации города Чебоксары.

4.4. Администрация города Чебоксары 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.

4.5. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в [Указе](consultantplus://offline/ref=F54B48ABD196CDBD1E92C72FBAFB25823D8E4304757EA5CF838B26C057w4XDG) 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 администрации города Чебоксары

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации

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

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

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

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

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

6. 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.

7. Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств массовой информации

Рекомендуемые размеры выплат

компенсационного характера работникам муниципальных учреждений города Чебоксары, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень лиц, работающих в государственных учреждениях культуры, кинематографии и средств массовой информации Чувашской Республики | 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 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_