

**29.01.2024 №3**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чёваш Республики****Елч.к муниципаллă****округ.****Елч.к муниципалё****округ.н****администраций.****ЙЫШЁНУ**2024 =? январ.н 26-м.ш. № 53Елч.к ял. |  | **Чувашская Республика****Яльчикский****муниципальный округ****Администрация****Яльчикского****муниципального округа**1. **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«26» января 2024 г. № 53 село Яльчики |

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников Муниципального

казенного учреждения «Централизованная

бухгалтерия Яльчикского муниципального

округа Чувашской Республики»

 Руководствуясь Уставом Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики администрация Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

 1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения « Централизованная бухгалтерия Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики».

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики от 30 декабря 2022 года № 68 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Яльчикского района Чувашской Республики».

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

 Врио главы Яльчикского

 муниципального округа

 Чувашской Республики М.Н. Павлова

Приложение

Утверждено постановлением

администрации Яльчикского

 муниципального округа

Чувашской Республики

от «26» января 2024 г. №53

**Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения « Централизованная бухгалтерия Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики»**

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики» (далее - Положение), устанавливает:

размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики» (далее - ЦБ).

1.2. Месячная заработная плата работников ЦБ (далее - работники), состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (повышающие коэффициенты к окладам, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3.В случае если месячная заработная плата работника, 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 персональный повышающий коэффициент, обеспечивающий оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из размеров минимальных окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников и повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |  |
| При наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  |  |
| 2 квалификационный уровень(*бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории*) | 6 235,00 |
| 3 квалификационный уровень (*бухгалтер 1 категории, специалист, экономист 1 категории, специалист по кадрам*) | 6 671,00 |
| 4 квалификационный уровень (*ведущий бухгалтер, ведущий экономист)*  | 8 213,00 |
| 5 квалификационный уровень (*главный экономист, главный специалист)*  | 8 396,00 |

2.3. С учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач, стажа работы работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размерах принимается руководителем ЦБ персонально в отношении конкретного работника и фиксируется в его трудовом договоре. Максимальный размер повышающего коэффициента - до 4,0.

Персональный повышающий коэффициент на должность руководителя и заместителя руководителя не распространяется.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

III. **Условия оплаты труда руководителя**

**ЦБ, его заместителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера ЦБ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя и условия оплаты труда определяется трудовым договором в зависимости от сложности работы, в том числе с учетом масштаба управления и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Должностной оклад руководителя устанавливается приказом начальника финансового отдела администрации Яльчикского муниципального округа ежегодно на календарный год.

3.3. К основному персоналу учреждения относятся все работники, указанные в подпункте 2.2. Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется согласно Порядку исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

3.4. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера определяемым трудовым договором, устанавливается руководителем на 20 - 35 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.5. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами 5.3](#P149) и [5.4 раздела V](#P157) настоящего Положения и [разделом VI](#P181).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

**IV. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

4.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями оплаты труда, по результатам аттестации рабочих мест;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

повышенная оплата за сверхурочную работу

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями оплаты труда, по результатам аттестации рабочих мест осуществляется в размере не менее 4 процентов минимального оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производиться в размере 40 процентов минимального оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

 **V. Порядок и условия осуществления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу возможно установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

единовременные вознаграждения;

Размеры стимулирующих выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера стимулирующих выплат в процентном соотношении под окладом (должностным окладом) работника понимается минимальный оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу).

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 150 процентов к окладу (должностному окладу) в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании локального нормативного акта ЦБ с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

При назначении учитывается:

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.

5.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах государственной власти (местного самоуправления), осуществляющих финансовую и экономическую деятельность, централизованных бухгалтериях органов местного самоуправления Чувашской Республики или бухгалтериях муниципальных учреждений Чувашской Республики, в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Выплата за стаж непрерывной работы работникам учреждения осуществляется на основании решения комиссии по установлению стажа работы, состав и порядок деятельности которой определяется локальным нормативным актом учреждения.

Основным документом для определения стажа работы работника является трудовая книжка либо документы, удостоверяющие наличие стажа работы, дающего право на установление ежемесячной выплаты за стаж.

Руководителю учреждения выплата за стаж непрерывной работы устанавливается приказом начальника финансового отдела администрации Яльчикского муниципального округа.

5.4. Премирование по итогам работы (за месяц, за квартал, за год).

Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда.

При утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства на премирование в размере трех должностных окладов.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитывается:

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, целевое и эффективное использование бюджетных средств);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

отсутствие выявленных проверками нарушений по основной деятельности, фактов искажения отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Размеры премиальных выплат могут определяться при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премия не выплачивается, либо ее размер может снижаться в случаях:

применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске не включается в расчетный период для начисления денежного поощрения.

Доля премии исчисляется как отношение фонда премирования к начисленным за соответствующий расчетный период расходам по оплате труда (без учета премий, единовременных выплат, материальной помощи, оплаты отпусков и листов нетрудоспособности).

Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается в 1.

Расчет премии МКУ «ЦБ Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики» согласовывается с главой Яльчикского муниципального округа и начальником финансового отдела Яльчикского муниципального округа.

5.5 По усмотрению руководителя учреждения премия отдельным работникам может быть повышена в пределах квартального фонда премирования. При этом могут быть учтены такие факторы, как проведение на высоком организационном уровне всей бухгалтерской работы и исполнение указаний руководителя, в том числе устные указания, другие положительные и значительные результаты работы.

5.6 Коэффициент снижения оценки качества труда работников определяется согласно классификатору

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование показателя снижения | Единица измерения | Коэффициент снижения |
| 1. | Привлечение к административной или уголовной ответственности. | За каждый случай | 0,1 |
| 2. | Несвоевременное выполнение поручения, приказа, распоряжения, указания начальника | За каждый случай | 0,05 |
| 3. | Несвоевременное предоставление отчетов в отраслевые министерства Чувашской Республики, выполнение постановлений, распоряжений главы Яльчикского муниципального округа, начальника финансового отдела администрации Яльчикского муниципального округа | За каждый случай | 0,05 |
| 4. | Неудовлетворительная подготовка документов для представления в вышестоящие органы | За каждый случай | 0,05 |
| 5. | Необеспечение сохранности материальных ценностей | За каждый случай | 0,2 |
| 6. | Неудовлетворительное состояние делопроизводства | За каждый случай | 0,05 |

 5.7 Работникам, не обеспечившим выполнение условий премирования и допустившим упущения в работе, премия может быть снижена частично или не выплачена полностью по приказу руководителя МКУ "ЦБ Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики".

 При наличии замечаний и упущений в работе по выполнению показателей премирования коэффициент премирования за каждый случай может быть снижен на 0,1 балла. При внесении предложений о снижении коэффициента премирования ниже 1,0 к ним прилагаются письменные обоснования причин снижения коэффициента и подтверждающие их документы.

5.8 Работникам, проработавшим неполный квартал в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, при переводе на другую работу, с уходом в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, выплата премии производится за фактически отработанное в данном расчетном периоде время.

Вновь назначенному на должность работнику премия выплачивается за фактически отработанное в данном квартале время. При увольнении работника по собственному желанию и не проработавшему полный месяц, квартал, премия не выплачивается.

Полное лишение или частичное снижение премии производится за тот квартал, в котором имели место упущения в работе. Если они были выявлены после выплаты премии, то снижение премии или ее лишение производится за тот квартал, в котором обнаружены упущения.

5.9 Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премия руководителю учреждения по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливается начальником финансового отдела администрации Яльчикского муниципального округа.

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

5.10. Стимулирующие выплаты работникам, имеющим родственные связи с руководителем, рассматривать с участием представителя учредителя.

**VI. Порядок предоставления материальной помощи**

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника в размере двух минимальных должностных окладов в год.

Материальная помощь может оказываться работникам:

при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере одного должностного оклада.

в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60 лет);

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

в связи со смертью близких родственников, подтвержденной соответствующими документами.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи.

Конкретный размер определяется приказом руководителя ЦБ.

Материальная помощь руководителю выплачивается на основании его личного заявления по приказу финансового отдела администрации Яльчикского муниципального округа.

**VII. Заключительные положения**

 7.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республики****Елчĕк муниципаллă** **округĕ** **Елчĕк муниципаллă**  **округĕн** **администрацийĕ** **ЙЫШĂНУ**2024 ҫ. январĕн 29- мӗшӗ № 54 Елчĕк ялĕ |  |  **Чувашская Республика** **Яльчикский** **муниципальный округ** **Администрация**  **Яльчикского** 1. **муниципального округа ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 «29» января 2024 г. № 54 село Яльчики |

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере культуры

 В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 года № 347 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» администрация Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное [положение](#P36) об оплате труда работни-ков муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере культуры (далее - Положение).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на эти цели в бюджете Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 3. Признать утратившим силу постановление администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики от 30 января 2023 года № 47 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере культуры».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел культуры, социального развития и архивного дела администрации Яльчикского муниципального округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Врио главы Яльчикского

муниципального округа

Чувашской Республики М.Н. Павлова

 Приложение

Утверждено

 постановлением администрации

 Яльчикского муниципального округа

Чувашской Республики

 от «29» января 2024 года № 54

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере культуры**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере культуры (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 347 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики по профессиональной деятельности библиотек, музеев, домов культуры, парков, других муниципальных учреждений культуры (далее - учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств местного бюджета Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Яльчикского муниципального округа, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Яльчикского муниципального округа, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в муниципальных органах Яльчикского муниципального округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее соответственно - муниципальные служащие и работники муниципального органа).

Указанное в [абзаце первом](#P52) настоящего пункта условие применяется в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на муниципальные органы Яльчикского муниципального округа, а также обеспечивающих деятельность муниципальных органов Яльчикского муниципального округа (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников муниципального органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников муниципального органа на установленную численность муниципальных служащих и работников муниципального органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится муниципальным органом Яльчикского муниципального округа до руководителей муниципальных учреждений, указанных в [абзаце втором](#P53) настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в [абзаце втором](#P53) настоящего пункта, 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).

**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, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются в соответствии с [пунктом 1.7](#P52) настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.2. 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) 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 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 года, регистрационный № 10222), от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 6952 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 8971 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 11899 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 15448 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 6630 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 8087 рубля |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 11899 рублей |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 15448 рублей |

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 - 4955 рублей;

2 разряд - 5194 рублей;

3 разряд - 5442 рублей;

4 разряд - 6045 рубль;

5 разряд - 6705 рублей;

6 разряд - 7367 рублей;

7 разряд - 8095 рублей;

8 разряд - 8890 рубля.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Яльчикского муниципального округа 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 без ограничения их максимальными размерами.

2.1.7. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает в соответствии с [пунктом 1.7](#P52) настоящего Положения 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) 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 приведены в [подпунктах 2.1.9](#P110) - [2.1.10 пункта 2.1](#P111) 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 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).

**2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с [пунктом 1.7](#P52) настоящего Положения 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 и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 в соответствии с [пунктом 1.7](#P67) настоящего Положения 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 непрерывной стаж работы, за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам (должностным окладам) приведены в [подпунктах 2.3.4](#P138) - [2.3.7 пункта 2.3](#P158) настоящего Положения.

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

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

Размер надбавки устанавливается локальными нормативными актами Учреждения. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер - до 300% 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:

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 и искусства в зависимости от стажа работы в сфере культуры;

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 бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**III. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей 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 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 (выполнение 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 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 2.2](#P119) настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктом 2.3](#P128) настоящего Положения, за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной [подпунктом 2.3.4 пункта 2.3](#P138) настоящего Положения и выплаты за качество выполняемых работ, предусмотренной [подпунктом "а" подпункта 2.3.5 пункта 2.3](#P142) настоящего Положения.

3.6. Выплаты 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 с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения, работы его руководителя.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера по итогам работы руководителю учреждения, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения, работы его руководителя устанавливается нормативно-правовым актом исполнительного органа.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, 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) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 3.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей 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 среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя). 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 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения орган местного самоуправления должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и третьим 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 в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном нормативно-правовым актом органа 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 функций, установленных учреждению, его 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. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативными актами учреждений.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения органа исполнительной власти.

4.5. Орган исполнительной власти 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.

4.6. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 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 органа исполнительной власти.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республики** **Елчěк муниципаллă****округě** **Елчěк муниципаллă****округěн** **администрацийě****ЙЫШĂНУ** 2024 . январěн 29-мěшě № 57 Елчěк ялě | Описание: flag yal | **Чувашская Республика****Яльчикский муниципальный округ****Администрация****Яльчикского муниципального округа****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** «29» января 2024 г. № 57 село Яльчики |

Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере образования

 Во исполнение Закона Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников муниципальных учреждений Чувашской Республики» в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 года № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки», с постановлением администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики от 25 января 2024 года № 41 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики» администрация Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т :

 1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа, занятых в сфере образования (далее - Положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

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

 3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Яльчикского района Чувашской Республики от 31 марта 2022 года №206 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования»;

- постановление администрации Яльчикского района Чувашской Республики от 17 ноября 2022 года №755 «О внесении изменений в постановление администрации Яльчикского района Чувашской Республики от 31 марта 2022 года №206 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования»;

- постановление администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики от 9 февраля 2023 года №81 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского района Чувашской Республики, занятых в сфере образования»;

 4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел образования и молодежной политики администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики.

 5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Врио главы Яльчикского

муниципального округа

Чувашской Республики М.Н. Павлова

Приложение

утверждено постановлением

администрации Яльчикского

 муниципального округа

Чувашской Республики

от 29 января 2024 г. № 57

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**ЯЛЬЧИКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки (далее - учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

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

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

условия оплаты труда руководителей учреждений.

Настоящее Положение для бюджетных и автономных учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики носит рекомендательный характер.

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

Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

 1.2.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в муниципальных органах Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее соответственно-муниципальные служащие, работники муниципального органа).

Указанное в [абзаце первом](#P74) настоящего пункта условие применяется в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на муниципальные органы Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, а также обеспечивающих деятельность муниципальных органов Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников муниципального органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников муниципального органа на установленную численность муниципальных служащих и работников муниципального органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится муниципальным органом Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики до руководителей учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в [абзаце втором](#P75) настоящего пункта, 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. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

1.4. Фонд оплаты труда работников автономного и бюджетного учреждений Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному и бюджетному учреждению из местного бюджета Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. №761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. №1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

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

ФОТоу = ФОТб + ФОТст + Вк,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

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

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

и) мнения представительного органа работников учреждения;

к) настоящего Положения.

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

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

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

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждений и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

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

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

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических

работников и работников учебно-вспомогательного персонала

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

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «Профессиональные квалификационные группы должностей | Квалификационные уровни | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |  | 7 342,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень: | 9 053,0 |
| 2 квалификационный уровень: | 9 053,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень: | 9 259,0 |
| 2 квалификационный уровень: | 9 259,0 |
| 3 квалификационный уровень: | 9 259,0 |
| 4 квалификационный уровень: | 10 162,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень: | 9 960,0 |
| 2 квалификационный уровень: | 10 936,0 |
| 3 квалификационный уровень: | 11 990,0»; |

Минимальные размеры окладов (ставок) советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

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

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в 2.4. – 2.6. настоящего Положения.

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

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

от 2 до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 20 лет - 0,25;

свыше 20 лет - 0,30.

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

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

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

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

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

Рекомендуемые размеры коэффициента:

0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

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

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

2.6. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, научным работникам, профессорско-преподавательскому составу, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

За классное руководство выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда работников учреждений,

занимающих должности служащих (за исключением работников,

указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «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 | 7 342 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень: | 9 053 |
| 2 квалификационный уровень: |  9 053 |
| 3 квалификационный уровень: | 9 053 |
| 4 квалификационный уровень: | 9 053 |
| 5 квалификационный уровень: | 9 960 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень: | 8 174 |
| 2 квалификационный уровень | 8 992 |
| 3 квалификационный уровень | 9 864 |
| 4 квалификационный уровень | 11 847 |
| 5 квалификационный уровень | 12 109»; |

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](#P502) настоящего Положения.

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

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в [разделе II](#P121) настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Рекомендуемые коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

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

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

IV. Условия оплаты труда работников учреждений,

осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Профессиональные квалификационные группы | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд | 5 633 |
| 2 квалификационный разряд | 6 196 |
| 3 квалификационный разряд | 6 803 |
| 2 квалификационный уровень |  | 7 489 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд | 7 831 |
| 5 квалификационный разряд | 8 318 |
| 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд | 8 811 |
| 7 квалификационный разряд | 9 297 |
| 3 квалификационный уровень | 8 квалификационный разряд | 9 864»; |

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

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

коэффициент за стаж работы;

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

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

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

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

Рекомендуемые размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

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

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автобусов, имеющим 1 класс и занятым перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

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

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

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений

и их заместителей

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

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

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

Установление размеров должностных окладов руководителей учреждений на календарный год осуществляется ежегодно приказами органов исполнительной власти - главных распорядителей средств республиканского бюджета Чувашской Республики, в ведении которых находятся учреждения, заместителей руководителей - приказами руководителей учреждений.

5.2. Органы местного самоуправления устанавливают руководителям учреждений, находящихся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению соответствующего органа местного самоуправления с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом VII](#P632) настоящего Положения, с учетом абзаца пятого настоящего пункта настоящего Положения.

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#P494) настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом органа местного самоуправления в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) определяется приказом органа исполнительной власти в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей учреждений в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

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

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

VI. Порядок, условия и размеры установления

выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях | Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогический и другой персонал образовательных учреждений: |  |
| 1.1. | за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам | педагогический персонал - повышение на 20% |
| прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.2. | за работу в образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | педагогический персонал - повышение на 20% |
| прочий персонал - повышение на 15% |
| 1.3. | за работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для детей, инфицированных туберкулезом | доплата от оклада (ставки) в размере 25% |
| 1.4. | за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением: |  |
| медицинским работникам | повышение окладов (ставок) на 30% |
| педагогическим и другим работникам | повышение окладов (ставок): |
| педагогическому персоналу - на 20% |
| другим работникам - 15% |
| 1.5. | за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений среднего профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.6. | за работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% |
| 1.7. | за работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% и дополнительное повышение окладов (ставок) за работу с этими осужденными на 10 - 15% |
| 1.8. | за работу в образовательных учреждениях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, с обучающимися, больными активной формой туберкулеза | повышение окладов (ставок) на 50 - 75% и дополнительное повышение окладов (ставок) за работу с этими осужденными на 25% |
| 1.9. | за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего заключения медицинской организации), - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.10. | за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.11. | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - устанавливается только специалистам, непосредственно занятым работой с детьми | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.12. | за работу в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I - XI классах и литературе в V - XI классах - устанавливается учителям | повышение окладов (ставок) на 15% |
| 1.13. | за работу в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых | повышение окладов (ставок): |
| педагогическому и медицинскому персоналу - на 20% |
| другим работникам - на 15% |
| 1.14. | за работу в специализированных домах ребенка - устанавливается только педагогическим работникам | повышение окладов (ставок) на 20% |
| 1.15. | за работу в детских оздоровительно-образовательных лагерях - устанавливается лицам, работающим в указанных учреждениях | доплата от оклада (ставки) в размере 15% |
| 2. | За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: |  |
| учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением | доплата от оклада (ставки) в размере до 12% |
| работникам: | доплата от оклада в размере до 12% |
| за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; |
| за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; |
| за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ |
| хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением | доплата от оклада в размере до 12% |
| аппаратчикам химической водоочистки за работу с дезинфицирующими средствами | доплата от оклада в размере до 12% |
| газооператорам за обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализаций и т.п.) в цехах (участках), котельных топливоподачи, а также за ремонт устройств автоматики, чистку котлов в холодном состоянии, уборку полов, площадок в котельных, обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных | доплата от оклада в размере до 12% |
| рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем | доплата от оклада в размере до 12% |
| рабочим по уходу за животными (чистка, мойка и уборка навоза) | доплата от оклада в размере до 12% |
| грузчикам за погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную | доплата от оклада в размере до 12% |
| газосварщикам за газосварочные, газорезочные и электросварочные работы | доплата от оклада в размере до 12% |
| бензозаправщикам за заправку автомобилей этилированным бензином | доплата от оклада в размере до 12% |
| машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства | доплата от оклада в размере до 12% |
| уборщикам за работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции | доплата от оклада в размере до 12% |
| кочегарам за работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей | доплата от оклада в размере до 12% |
| рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей | доплата от оклада в размере до 12% |
| помощникам воспитателей, младшим воспитателям за работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации | доплата от оклада в размере до 12% |
| педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах | доплата от оклада (ставки) в размере до 12% |
| 3. | Работники общеобразовательных учреждений:за непрерывный стаж работы при исправительно-трудовых учреждениях и профилакториях Федеральной службы исполнения наказаний | надбавка от оклада (ставки) в размерах, предусмотренных для работников учреждений исполнения наказаний Федеральной службы исполнения наказаний |
| 4. | Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях | повышение окладов на 10% |
| 5. | Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки: |  |
| за работу в выходной и нерабочий праздничный день | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации |
| за работу в ночное время | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации |
| за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных | оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации |
| за работу со сведениями, составляющими государственную тайну | доплата от оклада (ставки) в размере до 10% |

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом [пункта 1.2.1](#P72) настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

VII. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2.1 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

особый режим работы;

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

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

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

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

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

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

б) за наличие ученой степени научно-педагогическим работникам учреждений дополнительного профессионального образования, работникам, занимающим в научных учреждениях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени:

доктора наук - ежемесячная надбавка в размере 7000 рублей;

кандидата наук - ежемесячная надбавка в размере 3000 рублей;

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

лицам, награжденным государственными наградами Российской Федерации в сфере образования, удостоенным почетного звания Чувашской Республики "Народный учитель Чувашской Республики", - надбавка до 40 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

научно-педагогическим работникам учреждений дополнительного профессионального образования, замещающим должность:

профессора - надбавка в размере 60 процентов к окладу (ставке);

доцента - надбавка в размере 40 процентов к окладу (ставке);

лицам, работающим в научных учреждениях, имеющим ученые звания, - надбавки за ученые звания в размере до 30 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

лицам, работающим в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, работникам учреждений дополнительного профессионального образования и научных учреждений, за исключением работников, указанных в [абзаце первом](#P622) настоящего подпункта, работникам учреждений высшего образования, в оклады которых не включены размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до 1 сентября 2013 г., и имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук - до 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук - до 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с [пунктом 6.2](#P502) настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

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

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

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются соответствующим органом исполнительной власти.

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

VII.I. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа соответствующего органа местного самоуправления.

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

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

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

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

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

7.1.3. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, указанным в [абзацах тринадцатом](#P668), [четырнадцатом](#P669) настоящего пункта, выплачивается единовременная денежная выплата за каждый полный год работы в образовательных организациях (далее в настоящем пункте соответственно - педагогический работник, единовременная денежная выплата):

1) находящихся в сельском населенном пункте либо поселке городского типа в Чувашской Республике, в следующих размерах:

за первый год работы - 20 тыс. рублей;

за второй год работы - 40 тыс. рублей;

за третий год работы - 60 тыс. рублей;

2) находящихся в городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике:

за первый год работы - 10 тыс. рублей;

за второй год работы - 20 тыс. рублей;

за третий год работы - 30 тыс. рублей (далее также - образовательная организация).

Решение о предоставлении единовременной денежной выплаты принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления педагогического работника.

Педагогический работник вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременной денежной выплаты по истечении полного года работы в образовательной организации ежегодно до истечения трехлетнего срока со дня приема на работу.

Единовременная денежная выплата предоставляется:

педагогическому работнику, завершившему обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по основным программам профессионального обучения и впервые принятому на работу по трудовому договору на должность педагогического работника в соответствии с профессиональной квалификационной [группой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=125537&dst=100009) должностей педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731), в образовательную организацию, являющуюся основным местом его работы;

лицу, указанному в [частях 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451871&dst=418) - [4 статьи 46](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=451871&dst=419) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", продолжающему педагогическую деятельность по основному месту работы в образовательной организации, начиная с года получения квалификации.

Единовременная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другую образовательную организацию, находящуюся в сельском населенном пункте, поселке городского типа либо в городе с населением до 50 тыс. человек в Чувашской Республике, при ликвидации или реорганизации образовательной организации выплаты такому педагогическому работнику производятся со дня принятия по первому месту работы ежегодно до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам либо в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. После выхода такого лица из соответствующего отпуска предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

Предоставление единовременной денежной выплаты приостанавливается на время прохождения педагогическим работником военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=452904&dst=616) Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. После возобновления таким лицом трудового договора предоставление ему единовременной денежной выплаты возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

В случае поступления педагогического работника не позднее трех месяцев после окончания прохождения военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы на работу в образовательную организацию, с которой трудовые отношения были прекращены в связи с призывом его на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, право на получение единовременной денежной выплаты у педагогического работника возобновляется, при этом срок ее предоставления продлевается на соответствующий период.

VIII. Гарантии по оплате труда

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

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

Периодическое печатное издание “Вестник Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики”

отпечатан в Администрации Яльчикского муниципального округа Чувашской Республики

Адрес: с.Яльчики, ул.Иванова, д.16 Тираж \_100\_ экз