

трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета 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](consultantplus://offline/ref=2ACE90358D4D996CDE7C38AAD22F3D8B5B27C71D24F79905383591D566x7cEH) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. [№ 761](consultantplus://offline/ref=2ACE90358D4D996CDE7C38AAD22F3D8B5B26CE1B21F59905383591D566x7cEH) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», от 28 декабря 2012 г. [№ 1688](consultantplus://offline/ref=2ACE90358D4D996CDE7C38AAD22F3D8B5B26C71729F69905383591D566x7cEH) «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 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)  размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

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

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

ж) мнения представительного органа работников учреждения;

з) настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами города Новочебоксарска 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 руководителем учреждения в соответствии с абзацем седьмым пункта 1 настоящего Положения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с абзацем седьмым пункта 1 настоящего Положения.

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 учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.12. 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](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0236AC64792D3D936EE57935A3yDE6J) 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 учреждения, 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. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена [приказом](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0234AF62752D3D936EE57935A3D6F5AA30A3FDBB9D27BD3Dy2EAJ) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

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

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

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

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

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

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

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

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

2.3. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования устанавливаются по профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0237AA627E283D936EE57935A3D6F5AA30A3FDBB9D27BD3Cy2E3J) 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. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 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 |  | 4255,0 |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  2 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования | 5246,0  4737,0  5246,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  2 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  3 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)  4 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5366,0  4856,0  5366,0  4856,0  5366,0  4856,0  4515,0  5889,0  5421,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  2 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  3 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования | 5772,0  6338,0  6949,0 |

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4255,0 рублей.

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

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

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

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

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент;

коэффициент за сложность.

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

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в [пунктах 2.5](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par338)–2.8 настоящего Положения.

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

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

от 2 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;

свыше 20 лет – 0,30.

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

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

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,50 до наступления стажа работы три года.

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

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

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

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

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

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

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

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

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

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

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  2 квалификационный уро­вень | до 0,05  до 0,10 |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень  4 квалификационный уровень | до 0,12  до 0,15  до 0,18  до 0,20 |
|  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень | до 0,20  до 0,22  до 0,25 |
|  |  |  |

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

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

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

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам общеобразовательных учреждений – 0,35;

педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений – 0,35;

педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования – 0,35;

педагогическим работникам учреждений дополнительного образования – 0,25;

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

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

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

2.9. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par767) настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

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

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par767) настоящего Положения;

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

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

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par757) настоящего Положения.

2.11. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомо­гательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par1118) настоящего Положения.

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

**занимающих должности служащих (за исключением работников,**

**указанных в** [**разделе II**](#Par131) **настоящего Положения)**

3.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в [разделе II](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par131) настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0B31AE617924609966BC7537A4D9AABD37EAF1BA9D27BDy3E5J) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 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 | 4255,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  2 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  3 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  4 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  5 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования  при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена | 5246,0  4737,0  5246,0  4737,0  5246,0  4737,0  5246,0  4737,0  5772,0  5211,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень:  при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень  4 квалификационный уровень  5 квалификационный уровень | 4737,0  5211,0  5717,0  6866,0  7018,0 |

Размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием составляет 4255,0 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в [пункте 6.2](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par767) настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в [разделе II](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par131) 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](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par131) настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

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](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par757) настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом VII](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par1118) настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда работников учреждения,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F043CAA607D24609966BC7537A4D9AABD37EAF1BA9D27BDy3E5J) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 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  2 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд  2 квалификационный разряд  3 квалификационный разряд | 3264,0  3590,0  3943,0  4340,0 |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень  2 квалификационный уровень  3 квалификационный уровень | 4 квалификационный разряд  5 квалификационный разряд  6 квалификационный разряд  7 квалификационный разряд  8 квалификационный разряд | 4538,0  4821,0  5106,0  5388,0  5717,0 |

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](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par767) 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.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в [пунктах 4.3](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par621) и [4.4](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par633) настоящего Положения.

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

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](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par757) настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные [разделом VII](file:///C:\Users\админ\Desktop\колдлговор%202015\486%201.doc#Par1118) настоящего Положения.

**V. Условия оплаты труда руководителей учреждений**

**и их заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, 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 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 Чувашской Республики – главных распорядителей средств республиканского бюджета Чувашской Республики, в ведении которых находятся учреждения (далее – орган исполнительной власти), заместителей руководителей, главных бухгалтеров – приказами руководителей учреждений.

5.2. Органы исполнительной власти устанавливают руководителю учреждения, находящемуся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «1» пункта 7.1. 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 настоящего Положения.

5.4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается соответствующим органом исполнительной власти в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 7 может быть увеличен по решению соответствующего органа исполнительной власти в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень государственных учреждений, руководители которых назначаются Кабинетом Министров Чувашской Республики.

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

**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](consultantplus://offline/ref=7E39109ED72E29210ABD6A22628DE1560B5979DEF0658478873C8C9DD8D4B1100C6B8B62E4F00775kDP2J) 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](consultantplus://offline/ref=7E39109ED72E29210ABD6A22628DE1560B5979DEF0658478873C8C9DD8D4B1100C6B8B64E4kFP5J)–[154](consultantplus://offline/ref=7E39109ED72E29210ABD6A22628DE1560B5979DEF0658478873C8C9DD8D4B1100C6B8B62E4F30277kDPDJ) 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](consultantplus://offline/ref=7E39109ED72E29210ABD6A22628DE1560B5B79D6F16A8478873C8C9DD8kDP4J) Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **пп** | **Перечень лиц, работающих**  **в образовательных учреждениях** | **Размеры повышения**  **оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатели, младшие воспитатели: |  |
| 1.1. | за работу в учреждениях (группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам | педагогический персонал – повышение на 20%  прочий персонал –  повышение на 15% |
| 1.2. | педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах | доплата от оклада (ставки)  в размере 12% |
| 2. | За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: |  |
| 2.1 | Шеф-повару, поварам:  за работу у горячих плит, жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки | доплата от оклада в размере 10% |
|  |  |  |
| 2.2 | Кухонному рабочему за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением дез.средств | доплата от оклада в размере 10% |
| 2.3 | Машинисту по стирке белья, использующему моющие и дезинфицирующие средства | доплата от оклада в размере 10% |
| 2.4. | Уборщику помещений, младшим воспитателям, использующим дезинфицирующие средства, а также занятым уборкой общественных туалетов | повышение окладов на 10% |
| 3. | 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 |

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

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

**VII. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

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

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

особый режим работы;

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

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

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

Руководителю учреждения, его заместителям 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 Попечительским советом и профсоюзной организацией учреждения;

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка 15 процентов к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждений);

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](#Par767) 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 администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, 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 руководителя учреждения по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательного учреждения и используется для оказания материальной помощи в особо тяжёлых жизненных ситуациях.

**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](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0230AE6F7424609966BC7537yAE4J) оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального [размера](consultantplus://offline/ref=3419BC558ADC178DF512D31700CC007F0230AE6F7424609966BC7537yAE4J) оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения.