



Шупашкар хули

г. Чебоксары

**Об утверждении примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг, в сфере имущественных и земельных отношений**

Кабинет Министров Чувашской Республики **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг (приложение № 1);

Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений (приложение № 2).

2. Финансирование расходов в отношении работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственным учреждениям Чувашской Республики (определяемого с учетом пункта 1.4 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденного настоящим постановлением), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Финансирование расходов в отношении работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в

пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Чувашской Республики государственному учреждению Чувашской Республики на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам (определяемого с учетом пункта 1.4 Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений, утвержденного настоящим постановлением), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство экономического развития и имущественных отношений Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

И.о. Председателя Кабинета Министров  
Чувашской Республики —



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Кабинета Министров  
Чувашской Республики  
от 09.12.2020 № 697

(приложение № 1)

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственных учреждений**  
**Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов**  
**малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных**  
**и муниципальных услуг**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, поддержки субъектов деятельности в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг (далее соответственно – учреждение, работник учреждения), находящихся в ведении Министерства экономического развития и имущественных отношений Чувашской Республики (далее – Минэкономразвития Чувашии).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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.

1.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в Минэкономразвития Чувашии (далее – гражданские служащие и работники Минэкономразвития Чувашии).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Минэкономразвития Чувашии, а также обеспечивающего деятельность Минэкономразвития Чувашии (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии на установленную численность гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и не позднее 31 декабря текущего года доводится Минэкономразвития Чувашии до руководителя учреждения, указанного в абзаце втором настоящего пункта.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором 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).

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее – должностной оклад), персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 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.

1.6. Ежемесячный размер оплаты труда рассчитывается по формуле

$$ОТ = Д_о + Д_о \times Р_{пк} + Р_{кв} + Р_{св},$$

где:

ОТ – ежемесячный размер оплаты труда;

Д<sub>о</sub> – размер должностного оклада работника согласно занимаемой должности;

Р<sub>пк</sub> – размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу;

Р<sub>кв</sub> – размер выплат компенсационного характера;

Р<sub>св</sub> – размер выплат стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, 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, работнику учреждения устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

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

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере поддержки и развития субъектов малого и среднего предпринимательства, предоставления государственных и муниципальных услуг, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
Секретарь руководителя, эксперт	4490
Эксперт II категории	4805
Эксперт I категории	5364
Инспектор по контролю за исполнением поручений	6481
Аналитик	4014
Инженер-энергетик	3632

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам, 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), рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении 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. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3062
4 квалификационный уровень	механик	3062

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	бухгалтер	4490
	инженер-электроник (электроник)	4083
	юрисконсульт	4083
	инженер-программист (программист)	4014

Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	начальник отдела	7263

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дворник	2511
2 квалификационный уровень	старший уборщик служебных помещений, старший уборщик производственных помещений	2740

## Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3134
	слесарь-сантехник	3062

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

### 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплата 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), осуществляется в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) 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. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в пределах средств фонда оплаты труда.

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

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников учреждения.

### 2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.3–2.3.6 настоящего пункта.

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

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Критерий оценки
1	2
Достижение ключевых показателей, результатов, предусмотренных планами работы структурных подразделений	процент выполнения плана
Своевременное выполнение обработки запросов и проведение консультаций в качественном и количественном выражении, а также отсутствие претензий получателей услуг к качеству работы каждого работника учреждения	наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов, претензий к качеству работы
Персональный вклад работника учреждения в общие результаты деятельности, участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения, в подготовке выступлений на конференциях и семинарах	количество мероприятий, в которых работник учреждения принял участие
Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы	количество инновационных форм и методов работы
Обеспечение экономии материалов и снижение затрат	отсутствие дополнительной потребности
Наличие публикаций, выступлений, освещение	количество публикаций

1	2
опыта работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	(выступлений)
Повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка работников учреждения, участие в семинарах, конференциях, стажировках	количество курсов повышения квалификации (семинаров, конференций, стажировок), в которых работник учреждения принял участие
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	наличие (отсутствие) нарушений
Соблюдение профессиональной этики	наличие (отсутствие) замечаний

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

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Критерий оценки
Выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках выполнения государственного задания учреждения	процент выполнения плана
Достижение плановых и нормативных показателей работы	процент выполнения показателей
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	наличие (отсутствие) несвоевременно представленных отчетов

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ составляет 15 процентов от должностного оклада.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

2.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

2.3.6. Премия по итогам работы выплачивается на основании положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения. Размер премий по итогам работы не ограничен.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в пределах средств фонда оплаты труда.

2.3.8. К размерам должностных окладов предусматривается установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу принимается локальными нормативными актами учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

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

2.3.9. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 2,0.

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

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим Положением, и выплат стимулирующего характера, предусмотренных абзацами четвертым и пятым подпункта 2.3.2 пункта 2.3 настоящего Положения.

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.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минэкономразвития Чувашии, согласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минэкономразвития Чувашии, согласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 3.

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения 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 Минэкономразвития Чувашии должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Руководителю учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера – премия по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Порядок определения и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются приказом Минэкономразвития Чувашии.

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

3.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

#### **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. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

4.4. 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 в пределах четырех должностных окладов в год.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения при уходе в очередной отпуск, 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 Минэкономразвития Чувашии по его письменному заявлению.

---

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Кабинета Министров  
Чувашской Республики  
от 09.12.2020 № 697

(приложение № 2)

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской**  
**Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики» и устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений (далее соответственно – учреждение, работник учреждения), находящегося в ведении Министерства экономического развития и имущественных отношений Чувашской Республики (далее – Минэкономразвития Чувашии).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

1.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Чувашской Республики, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Чувашской Республики, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в Минэкономразвития Чувашии (далее – гражданские служащие и работники Минэкономразвития Чувашии).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Минэкономразвития Чувашии, а также обеспечивающего деятельность Минэкономразвития Чувашии (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии на установленную численность гражданских служащих и работников Минэкономразвития Чувашии и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и не позднее 31 декабря текущего года доводится Минэкономразвития Чувашии до руководителя учреждения, указанного в абзаце втором настоящего пункта.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, указанного в абзаце втором 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).

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 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.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ежемесячный размер оплаты труда рассчитывается по формуле

$$ОТ = Д_о + Д_о \times Р_{пк} + Р_{кв} + Р_{св},$$

где:

ОТ – ежемесячный размер оплаты труда;

Д<sub>о</sub> – размер должностного оклада работника согласно занимаемой должности;

Р<sub>пк</sub> – размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу;

Р<sub>кв</sub> – размер выплат компенсационного характера;

Р<sub>св</sub> – размер выплат стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, 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.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего

норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника учреждения не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также его 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

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 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	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4837
	2 квалификационный уровень	5240

1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5901
	2 квалификационный уровень	6145
	3 квалификационный уровень	7375
	4 квалификационный уровень	8357
	5 квалификационный уровень	10817
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6034
	2 квалификационный уровень	6705
	3 квалификационный уровень	7375
	4 квалификационный уровень	8045
	5 квалификационный уровень	11731
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	10873
	2 квалификационный уровень	12140

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям работников отдела архива, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 июня 2013 г., регистрационный № 28774):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	6034
	2 квалификационный уровень	6705
	3 квалификационный уровень	7375
	4 квалификационный уровень	8045
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня	1 квалификационный уровень	10873

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5153
	2 квалификационный уровень	5386
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5733
	2 квалификационный уровень	5919
	3 квалификационный уровень	6565
	4 квалификационный уровень	6794

## 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах от размера оклада (должностного оклада), установленного работнику учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера 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), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в пределах средств фонда оплаты труда.

К размерам должностных окладов предусматривается установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 2,0.

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 учреждения.

2.2.5. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с постановлением 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».

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (должностному окладу), предусмотренной абзацем первым настоящего подпункта, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с постановлением 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».

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В трудовом договоре с работником учреждения (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.3–2.3.6 настоящего пункта.

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

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Критерий оценки
Достижение ключевых показателей, результатов, предусмотренных планами работы структурных подразделений	процент выполнения плана
Своевременное выполнение обработки запросов и проведение консультаций в качественном и количественном выражении, а также отсутствие претензий получателей услуг к качеству работы каждого работника учреждения	наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов, претензий к качеству работы
Персональный вклад работника учреждения в общие результаты деятельности, участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения, в подготовке выступлений на конференциях и семинарах	количество мероприятий, в которых работник учреждения принял участие
Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы	количество инновационных форм и методов работы
Обеспечение экономии материалов и снижение затрат	отсутствие дополнительной потребности
Наличие публикаций, выступлений, освещение опыта работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	количество публикаций (выступлений)
Повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка работников учреждения, участие в семинарах, конференциях, стажировках	количество курсов повышения квалификации (семинаров, конференций, стажировок), в которых работник учреждения принял участие
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	наличие (отсутствие) нарушений
Соблюдение профессиональной этики	наличие (отсутствие) замечаний

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Критерий оценки
Выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках выполнения государственного задания учреждения	процент выполнения плана
Достижение плановых и нормативных показателей работы	процент выполнения показателей
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	наличие (отсутствие) несвоевременно представленных отчетов

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период с учетом выполнения работником учреждения утвержденных показателей, позволяющих оценить качество его работы.

Рекомендуемый размер указанной выплаты устанавливается до 100 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях сферы имущественных и земельных отношений.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, также включается время работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15 процентов.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий). Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также

размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения);

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник учреждения, и его личный вклад в общие результаты работы;

инициативность работника, применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

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

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минэкономразвития Чувашии, согласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минэкономразвития Чувашии, со-

гласованным с Министерством финансов Чувашской Республики, в кратности от 1 до 2.

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

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения 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 Минэкономразвития Чувашии должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

3.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ, предусмотренных подпунктами 2.3.3 и 2.3.4 пункта 2.3 настоящего Положения.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Минэкономразвития Чувашии, для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера – премии по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (но не более четырех окладов (должностных окладов) в год).

Порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются приказом Минэкономразвития Чувашии.

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

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

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг (выполняемых работ), учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других лиц на условиях срочного трудового договора в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, в пределах одного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации на соответствующий период.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Минэкономразвития Чувашии.

4.5. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учрежде-

ния, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

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

---