

**Положение  
по оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального  
учреждения культуры «Ихальский культурно-досуговый центр».**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение по оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального учреждения культуры «Ихальский культурно-досуговый центр» разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Администрации Мийнальского сельского поселения от 28 октября 2016 года №255 «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Администрации Мийнальского сельского поселения», и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников муниципального учреждения культуры «Ихальский культурно-досуговый центр» (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с учреждением трудовых договоров и принятых на работу в муниципальное учреждение культуры «Ихальский культурно-досуговый центр» (далее по тексту «Работники»).

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы, в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

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.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ПКГ);

- Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением Администрации Мийнальского сельского поселения №255 от 28.10.2016года «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Администрации Мийнальского сельского поселения» и с учетом раздела IV настоящего Положения;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного постановлением утвержденного постановлением Администрации Мийнальского сельского поселения №255 от 28.10.2016года «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда

работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Администрации Мийнальского сельского поселения» и с учетом раздела V настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

- мнения представительного органа работников.

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается ежегодно руководителем Учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

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

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

2.1.1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждений согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаемые в соответствии с Положением, не могут быть ниже окладов (должностных окладов), установленных в соответствии с ранее применяемой в учреждениях системой оплаты труда. Если размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые в соответствии с Положением, ниже размеров окладов (должностных окладов), установленных до введения системы оплаты труда, то применяются ранее установленные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок и условия установления которых, предусмотрены системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела IV настоящего Положения.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия установления, которых предусмотрены системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела V настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера**

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

3.2. 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 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя Учреждения, финансируемого из бюджета Мийнальского сельского поселения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему окладу работников основного персонала возглавляемого им учреждения и не может превышать четырехкратного размера указанного среднего оклада работников основного персонала. Средний оклад работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) в соответствии со штатным расписанием учреждения, действующим на дату установления оклада, на штатную численность работников основного персонала учреждения. Исчисленный средний оклад работников основного персонала округляется до целого значения (до рублей) в сторону увеличения.

При внесении изменений в штатное расписание, связанных с увеличением или уменьшением объема предоставляемых учреждением услуг, индексацией окладов (должностных окладов), изменение установленного оклада руководителя учреждения производится с месяца, в котором были внесены изменения в штатное расписание.

3.3. Премирование руководителю Учреждения устанавливается распоряжением Администрации Мийнальского сельского поселения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда или средств бюджета Мийнальского сельского поселения на эти цели.

3.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на оплату труда по должностям, относящимся к административно-управленческому персоналу.

3.5. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом V настоящего Положения. Конкретный размер премии устанавливается руководителем Учреждения.

3.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела IV настоящего Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в случаях и на условиях, предусмотренных системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела V настоящего Положения.

### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера (далее - компенсационная выплата):

- выплаты за работу в **ночное время**;
- выплаты работникам, **занятым на тяжелых работах**, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и **нерабочие праздничные дни**;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Размер выплат составляет 4% оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

4.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Работа в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.8. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.9. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

## **V. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество работ;
- надбавка за работу в сельской местности;
- надбавка за классность;
- персональная надбавка;
- премия по итогам работы.

5.3 Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к окладу (персональная надбавка) и (или) в абсолютном размере:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)

молодым специалистам;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты в виде повышающих коэффициентов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

5.3.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие внутривидовое категорирование:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

5.3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15.

5.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) молодым специалистам устанавливается работникам, не достигшим 30-летнего возраста, закончившим образовательное учреждение, получившим диплом (документ) государственного образца о **высшем профессиональном образовании** и занимающим должность в соответствии с **полученной квалификацией**.

Размер повышающего коэффициента к окладу специалистам культуры, искусства, кинематографии (не включая должностей общепрофессиональных служащих) в возрасте до 30 лет – 0,2.

5.3.4. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) может быть установлена работнику с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, деловых и личных качеств и других факторов. Решение об установлении персональной надбавки к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональная надбавка может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу). Предельный размер персональной надбавки устанавливается до 3,0 окладов.

5.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам основного персонала учреждения, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам основного персонала учреждения, в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам основного персонала учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях культуры и искусства, органах государственной власти и (или) органах местного самоуправления, уполномоченных в сфере культуры, в иных организациях по специальности в сфере культуры и искусства:

при стаже работы	размер ежемесячной надбавки (в процентах от оклада, (должностного оклада))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя:

- 1) время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, образовательных учреждениях дополнительного и профессионального образования в сфере культуры и искусства, в иных организациях по специальности в сфере культуры и искусства;
- 2) время работы в аппарате органов исполнительной власти Российской Федерации, Республики Карелия, органов местного самоуправления муниципальных образований в Республике Карелия, уполномоченных в сфере культуры, отраслевых органах местных администраций муниципальных образований в Республике Карелия;
- 3) время, когда работник фактически не работал в организациях, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта, но за ним в соответствии с федеральным законодательством сохранялось место работы (должность);
- 4) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы в организациях, указанных в подпунктах 1,2 настоящего пункта, и последующем восстановлении на прежней работе.

Внешние совместители в учреждениях культуры и искусства права на надбавку за выслугу лет не имеют.

5.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ, выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с целью мотивации работника учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

Выплата указанной надбавки производится при наличии экономии фонда оплаты труда, конкретный размер которой устанавливается руководителем учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу). Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать размера должностного оклада работника по занимаемой должности.

5.7. Ежемесячная надбавка за качество работ устанавливается работникам, имеющим высокую степень профессиональной подготовки и общественного признания (почетное звание по профессиональной деятельности, ученую степень, а также за знание и использование в работе иностранных языков).

Ежемесячная надбавка за качество работ устанавливается по решению руководителя на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за качество работ может быть установлена работнику в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

- 10 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома) или за почетное звание Российской Федерации, Республики Карелия "Заслуженный";
- 20 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома) или за почетное звание Российской Федерации, Республики Карелия "Народный";
- 30 процентов должностного оклада за знание и использование в работе одного или более иностранных языков.

5.8. Надбавки за классность водителям легковых автомобилей, автобусов устанавливаются руководителем Учреждения в следующих размерах:

- за 2 класс — 10 процентов;
- за 1 класс — 25 процентов.

Присвоение водителю квалификации второго и первого класса производится руководителям учреждения при наличии соответствующей подготовки и удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств. Присвоение водителю квалификации 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок — «В», «С», «Е», а водителю 1-го класса — «В», «С», «Д» и «Е».

5.9. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременная премия за качество выполняемых работ;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Размер премии устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения.

5.9.1. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления премии по итогам работы относится оценка трудового вклада работника в выполнении объемных и качественных показателей на основании приложения № 2 «Перечень целевых показателей эффективности деятельности, критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения культуры «Ихальский культурно-досуговый центр» к настоящему Положению об оплате труда.

Решение о выплате конкретного размера премии принимает руководитель Учреждения на основании ежемесячных отчетов (приложение №3 к настоящему Положению по оплате труда).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.9.2. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) с учетом следующих размеров:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства культуры и по связям с общественностью Республики Карелия – в размере одного оклада (должностного оклада);
- 2) при награждении Почетной грамотой Республики Карелия и присвоении почетных званий Республики Карелия - в размере одного оклада (должностного оклада);
- 3) при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере одного с половиной оклада (должностного оклада);

- 4) при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере двух окладов (должностных окладов);
- 5) при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов);
- 6) при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере четырех окладов (должностных окладов);
- 7) при награждении знаком особого отличия - медалью "Золотая Звезда" - в размере пяти окладов (должностных окладов).

5.9.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере до 5000 рублей.

5.9.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.

Премия выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере до 5000 рублей.

5.10. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.11. Премия работникам учреждения может не начисляться или размер начисляемой премии может быть снижен по результатам работы за определенный период работы, в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, значительным упущением в работе, привлечением к дисциплинарной ответственности, допущенными нарушениями трудовой дисциплины.

## **VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

6.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административно-управленческих функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

6.4. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более, чем оклад по ПКГ.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения

и **конкретных размерах** принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления **работника**. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и **конкретных размерах** принимает Глава Мийнальского сельского поселения на основании **письменного заявления** руководителя учреждения. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, работника учреждения.

7.2. Материальная помощь в размере до 5 тысяч рублей может быть оказана в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- юбилейная дата (50-летие, 55-летие, 60-летие и 65-летие);
- выход на пенсию;
- заключение брака;
- смерть (гибель) близких родственников на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению;
- утрата или повреждение имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;
- тяжелое материальное положение в семье с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;
- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также иные исключительные случаи (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений, и других подтверждающих документов).

7.3. В случае смерти руководителя учреждения, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение об оказании материальной помощи семье умершего работника и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты. Решение об оказании материальной помощи семье умершего руководителя и ее конкретных размерах принимает Глава Мийнальского сельского поселения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты

7.4. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.