**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КАМЫШЛА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАМЫШЛИНСКИЙ**

САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Камышла

От 29.03.2012 №19а

Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области»

В целях совершенствования оплаты труда работников**,**  формирования единых подходов к регулированию заработной платы, повышения мотивации к достижению качественных результатов труда, работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области, ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области» в соответствии с Приложением №1 к настоящему Постановлению
2. Утвердить Положение об оплате труда работников общеотраслевых профессий рабочих муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области» в соответствии с Приложением №2 к настоящему Постановлению
3. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 апреля 2012 года.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя главы администрации поселения Мифтахову Т.С.

Глава поселения З.А.Сафин

|  |
| --- |
| риложение № 1 |
| Приложение №1  к Постановлению администрации |
| сельского поселения Камышла |
| муниципального района Камышлинский |
| Самарской области |

от 29.03.2012 № 19а

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**«Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=692) Российской Федерации, Гражданским [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122395;fld=134;dst=100746) Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников Учреждения и повышения их мотивации, а также их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.3. К основному персоналу работников относятся:

- руководитель Учреждения

- заведующий клубом;

- художественный руководитель;

- библиотекарь;

К персоналу, осуществляющему техническое обеспечение деятельности Учреждения, относятся:

- бухгалтер;

- кассир;

- заведующий хозяйством;

1.4. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**2. Основные условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения устанавливаются нормативно-правовым актом администрации МКУ по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам, и определяются с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации по соответствующей профессиональной деятельности.

2.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за напряженность и интенсивность работы;

- ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении (за выслугу лет);

- премия по итогам работы за месяц;

2.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.5. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

3.2. Ежемесячная надбавка **за напряженность и интенсивность** работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

3.2.1. Размер надбавки за напряженность и интенсивность работы устанавливаются работникам в зависимости от их участия в подготовке и проведении концертных программ, конференций, конкурсов, выставок (экспозиций), праздничных мероприятий, осуществления просветительской, научной, аналитико-прогностической, рекламной, информационной, методической деятельности, менеджмента в сфере культуры, работ по формированию, учету и сохранности библиотечных фондов, менеджмента в сфере культуры и других факторов.

3.2.2. Предельный размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы для работников основного персонала Учреждения, составляет 50 процентов должностного оклада.

3.2.3. Предельный размер ежемесячной стимулирующей надбавки обслуживающему персоналу составляет:

- 20 процентов от установленного оклада уборщику служебных помещений, дворнику за особые условия работы (отсутствие удобств, средств малой механизации, горячей воды).

3.2.4. Конкретный размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы устанавливается приказом руководителя Учреждения на текущий календарный год по согласованию с Учредителем и выплачивается с даты, установленной этим приказом.

3.2.5. В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за напряженность и интенсивность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

3.2.7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы начисляется, исходя из должностного оклада без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

3.2.8. При временном заместительстве (исполнение обязанностей временно отсутствующего служащего) ежемесячная надбавка начисляется на оклад по основной работе.

3.2.9. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.2.10. При увольнении работника ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.2.11. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2.12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам назначения ежемесячной надбавки к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.3. Работникам, относящимся к основному персоналу Учреждения, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за **продолжительность непрерывной работы в Учреждении** в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 15 лет - 25 процентов должностного оклада.

3.3.1. Выплата ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении производится со дня возникновения у работников Учреждения, права на получение этой выплаты.

3.3.2. В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, включается время непрерывной работы в Учреждении, а также время работы на должностях руководителей и специалистов в органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях Камышлинского района, опыт и знание работы в которых являются необходимыми работнику для выполнения обязанностей по занимаемой должности, при условии, что периоды работы в указанных должностях в совокупности не превышают 5 лет.

3.3.3. Работникам основного персонала Учреждения, работающим в Учреждении по совместительству, ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается в соответствии с размерами, предусмотренными настоящим Положением.

3.3.4. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении начисляется, исходя из должностного оклада работника, без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

3.3.5. При временном заместительстве (исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении начисляется на оклад по основной работе.

3.3.6. При увольнении работника Учреждения, ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.3.7. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3.8. Индивидуальные трудовые споры по вопросам назначения ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.4. Работникам Учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

3.4.1. Выплата надбавки за почетное звание работникам Учреждения производится только по основной работе.

3.4.2. При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

3.4.3. При наступлении у работника Учреждения права на установление надбавки при присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом Учреждения,начиная с момента присвоения почетного звания.

3.5. **Премирование** работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в целях их поощрения за добросовестное исполнение обязанностей и усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач.

3.5.1.Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных в размере 25 процентов должностного оклада без учета доплат и надбавок.

3.5.2. Работники Учреждения премируются за выполнение следующих показателей:

- выполнение показателей по предоставлению муниципальных услуг;

- освоение и внедрение в Учреждении новых методов, форм и видов оказываемых гражданам муниципальных услуг по профилю учреждения;

- участие Учреждения в реализации федеральных, областных целевых и ведомственных программах;

- отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, замечаний по использованию муниципального имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения.

- за эффективное расходование бюджетных средств;

3.5.3. Размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен или премия по итогам работы за месяц может быть не начислена при невыполнении показателей премирования, указанных в настоящем Положении, либо в случае применения к работникам Учреждения мер дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, нарушения правил техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения своих обязанностей, невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.5.4. Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

3.5.5. Работникам, отработавшим неполный месяц, премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением работником трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются Учреждением самостоятельно и предусматриваются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим разделом Положения.

4.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается и выплачивается в порядке, предусмотренном [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Доплата за сверхурочную работу рассчитывается и выплачивается в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), а также за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статей 60.2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=397), [151](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=709) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Размер часовой тарифной ставки при расчете доплаты за работу, указанную в [пунктах 4.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW256;n=31362;fld=134;dst=100109) - [4.](consultantplus://offline/main?base=RLAW256;n=31362;fld=134;dst=100112)4 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) без учета доплат и надбавок на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

**5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Настоящий Порядок определяет условия выплаты материальной помощи работникам.

5.2. В целях социальной поддержки работников выплачивается материальная помощь работникам Учреждения следующих случаях:

- к круглым датам рождения (20, 25, 30, 35, 40, 45 лет);

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- смерти близких родственников работников;

- смерти работника (членам семьи);

- на лечение, в случае продолжительной болезни.

5.3. Материальная помощь устанавливается в следующих размерах:

- к круглым датам рождения (20, 25, 30, 35, 40, 45 лет) в размере 1 000 (одна тысяча) рублей; - к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) при стаже работы в администрации:

- до 5 лет - один должностной оклад;

- свыше 5 лет - два должностных оклада.

- при бракосочетании – один минимальный размер оплаты труда;

- при рождении ребенка – один минимальный размер оплаты труда на каждого ребенка;

- смерти близких родственников (родители, брат, сестра, супруг, дети) – один минимальный размер оплаты труда;

- смерти работника (членам семьи) – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей;

- на лечение, в случае продолжительной болезни – до трех должностных окладов.

5.4. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

5.5. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

Материальная помощь, выплаченная работнику, не учитывается при исчисления среднего заработка.

**6. Условия оплаты труда руководителя, бухгалтера на правах главного Учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, бухгалтера на правах главного, состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

6.2. Должностной оклад руководителя, бухгалтера на правах главного, устанавливается нормативно-правовым актом администрации сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области

6.3. Размеры стимулирующих выплат руководителя, бухгалтера на правах главного, устанавливаются работодателем

6.4. Руководителю, бухгалтеру на правах главного, может устанавли­ваться надбавка за напряженность и интенсивность работы. Размер надбавки за напряженность и интенсивность работы зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени ответствен­ности за выполнение поставленных задач. Надбавка за напряженность и интенсивность работы устанавливается сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

6.5. Выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в Учреждении директору, бухгалтеру на правах главного, осуществляется в размерах и на условиях предусмотренных пунктом 3.3. раздела 3 настоящего Положения.

6.7. Премирование директора, бухгалтера на правах главного, осуществляется с учетом результатов деятель­ности учреждения. Размеры, периодичность и условия премирования директора Учреждения устанавливаются работодателем ежегодно.

6.8. С учетом условий труда директора, бухгалтера на правах главного устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 на­стоящего Положения.

6.9. Директору, бухгалтеру на правах главного может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего положения

6.10. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении директору, бухгалтеру на правах главного материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

6.11. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается работодателем.

**7. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. При формировании оплаты труда руководителя Учреждения, бухгалтера на правах главного, работников основного персонала за счет средств местного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов - 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы – до 6 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении – до 3должностных окладов;

на выплату премии по итогам работы за месяц – до 3 должностных окладов;

на выплаты компенсационного характера – до 0,5 должностного оклада;

на выплату материальной помощи - до 15 000 рублей

7.2. При формировании оплаты труда работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Учреждения, за счет средств местного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов - 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы – до 6 должностных окладов;

на выплату премии по итогам работы за месяц – до 3 должностных окладов;

на выплаты компенсационного характера – до 0,5 должностного оклада;

на выплату материальной помощи - до 15 000 рублей

7.3. При формировании фонда оплаты труда обслуживающего персонала Учреждения (уборщик служебных помещений, оператор котельной), за счет средств местного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов - 12 должностных окладов;

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы – до 3 должностных окладов;

на выплату премии по итогам работы за месяц – до 3должностных окладов;

на выплаты компенсационного характера – до 0,5 должностного оклада;

на выплату материальной помощи - до 15 000 рублей

|  |
| --- |
| Приложение №2  к Постановлению администрации |
| сельского поселения Камышла |
| муниципального района Камышлинский |
| Самарской области |

от 29.03.2012 № 19а

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников общеотраслевых профессий рабочих муниципального казенного учреждения**

**«Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих (далее – работников) Муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=692) Российской Федерации, Гражданским [кодексом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122395;fld=134;dst=100746) Российской Федерации, в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга сельского поселения Камышла муниципального района Камышлинский Самарской области» (далее – Учреждение) и повышения их мотивации, а также их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Должностные оклады по профессиям работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, устанавливаются нормативно-правовым актом администрации МКУ

2.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за напряженность и интенсивность работы;

- премия по итогам работы за месяц;

2.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

**3. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников производятся выплаты стимулирующего характера.

3.2. Ежемесячная надбавка **за напряженность и интенсивность** работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

3.2.1. Размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность, работы устанавливаемый работникам, зависит от следующих показателей:

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по району и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

3.2.2. Предельный размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы водителям автомобилей, осуществляющим техническое обслуживание транспортного средства, составляет до 50 процентов от установленного оклада.

3.2.3. Предельный размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы уборщикам служебных помещений составляет до 20 процентов от установленного оклада.

3.2.4. Конкретный размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы устанавливается нормативно-правовым актом Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной этим приказом.

3.2.5. В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.6. Работникам, впервые принятым на работу в Учреждение, ежемесячная надбавка за напряженность и интенсивность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

3.2.7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность работы начисляется, исходя из оклада без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

3.2.8. При временном заместительстве (исполнение обязанностей временно отсутствующего служащего) ежемесячная надбавка начисляется на оклад по основной работе.

3.2.9. Ежемесячная надбавка к окладу за напряженность и интенсивность работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.2.10. При увольнении работника ежемесячная надбавка к окладу за напряженность и интенсивность работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

3.2.11. Ежемесячная надбавка к окладу за напряженность и интенсивность работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.2.12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам назначения ежемесячной надбавки к окладу за напряженность и интенсивность работы или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.3. Премирование работников Администрации по итогам работы за месяц осуществляется в целях их поощрения за добросовестное исполнение обязанностей и усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач в размере до 25 процентов оклада без учета доплат и надбавок.

3.3.2. Размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен или премия по итогам работы за месяц может быть не начислена в случае применения к работникам мер дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, нарушения правил техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда, неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих обязанностей, невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

3.3.3. Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц работникам является нормативно-правовой акт Учреждения.

3.4.4. Работникам, отработавшим неполный месяц, премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

**4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются Учреждением самостоятельно и предусматриваются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим разделом Положения.

4.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки оклада за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.3 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается и выплачивается в порядке, предусмотренном [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Доплата за сверхурочную работу рассчитывается и выплачивается в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Работникам могут устанавливаться доплаты к окладам за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий, а также за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статьи 60.2](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=397), [151](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=122045;fld=134;dst=709) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Размер часовой тарифной ставки при расчете доплаты за работу, указанную в [пунктах 4.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW256;n=31362;fld=134;dst=100109) - [4.](consultantplus://offline/main?base=RLAW256;n=31362;fld=134;dst=100112)5 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) без учета доплат и надбавок на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

**5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет со дня рождения);

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- смерти близких родственников работников;

- смерти работника (членам семьи);

- на лечение в случае продолжительной болезни.

5.2. Материальная помощь устанавливается в следующих размерах:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет со дня рождения) при стаже работы в Учреждении:

до 5 лет - один должностной оклад;

свыше 5 лет - два должностных оклада.

- при бракосочетании – один минимальный размер оплаты труда;

- при рождении ребенка – один минимальный размер оплаты труда на каждого ребенка;

- смерти близких родственников (родители, брат, сестра, супруг, дети) - один минимальный размер оплаты труда;

- смерти работника (членам семьи) – 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей.

- на лечение в случае продолжительной болезни – до трех должностных окладов.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

5.4. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения.

5.5. Материальная помощь, выплаченная работнику не учитывается при исчисления среднего заработка.

**6. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. При формировании фонда оплаты труда работнику за счет средств местного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату окладов - 12 окладов;

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и интенсивность работы – до шести окладов;

на выплату премии по итогам работы за месяц – до 3окладов;

на выплаты компенсационного характера – до 0,5 оклада;