АДМИНИСТРАЦИЯ КОЖЕВНИКОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.12.2015 г. с. Кожевниково Кожевниковского района Томской области № 629

Об утверждении положений

В соответствии с трудовым кодексом РФ, постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 г. № 80 а, постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303 а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений», постановлением Главы Кожевниковского района от 09.02.2009г. № 90 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений», уставом муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес-инкубатор»

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес –инкубатор» согласно приложению 1.
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес – инкубатор» согласно приложению 1.
3. Считать утратившим силу распоряжение Администрации Кожевниковского района от 03.02.2014г. № 44-р «об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес-инкубатор».
4. Постановление вступает в силу с 1.01.2016г.
5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы Кожевниковского района А.А. Малолетко

Глава района А.М. Емельянов

Первый заместитель Главы района
_____ А.А. Малолетко
17.12.15. 2015г.

Начальник управления финансов
_____ О.Л. Вильт
_____ 2015г.

Начальник отдела правовой и кадровой работы
_____ М.В. Пономаренко
_____ 2015г.

Емельянова Т.А.
22568

Приложение 1
к постановлению
Администрации Кожевниковского района
от «17» 12 2015 г. № 629

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЖЕВНИКОВСКИЙ БИЗНЕС – ИНКУБАТОР»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о системе оплаты труда руководителя, главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес - инкубатор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы Кожевниковского района от 09.02.2009 года № 90 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2 Настоящее Положение о системе оплаты труда определяет порядок и условия оплаты труда руководителю и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес - инкубатор», (далее – учреждения), устанавливая для них:

-размеры должностных окладов;

- виды компенсационных выплат;

- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.3 Обеспечение расходов на выплату заработной платы руководителю, главному бухгалтеру учреждения, в том числе на премирование, осуществляется за счет средств, доводимых учреждению в соответствии с муниципальным заданием, и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

1.4 Установление и изменение системы оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется с учетом:

а) положений Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р;

б) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2. Должностные оклады

2.1. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 08.12.2012 года № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» (в ред. постановления Администрации Томской области от 26.10.2012 № 428а).

2.2 Размер должностного оклада руководителя учреждения указан в таблице № 1 в разделе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня":

Таблица № 1

N	Должности	Размер должностного оклада /в рублях/
1	2	3
4)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" Директор (руководитель)	6200

2.3 Заработная плата руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.4 К рекомендуемому минимальному окладу руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент 1,8. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается Учредителем.

Рекомендуемый повышающий коэффициент устанавливается в размере до 2,0. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к рекомендуемому минимальному окладу (должностному окладу)

2.4 Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения. К рекомендуемому минимальному окладу главного бухгалтера учреждения устанавливается повышающий коэффициент 1,8. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается Учредителем.

2.5 Конкретный размер должностного оклада главному бухгалтеру устанавливается в зависимости от стажа, квалификации и качества работы работника в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми учреждением с учетом мнения Учредителя.

3. Компенсационные выплаты

3.1 С учетом условий труда руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

В соответствии с частью 2 статьи 146, статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Выплата районного коэффициента к заработной плате устанавливается в размере 30% должностного оклада.

4. Стимулирующие выплаты (кроме премий)

4.1 Из средств от приносящей доход деятельности руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

4.2 Руководителю, главному бухгалтеру, устанавливается персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами из средств учреждения от приносящей доход

деятельности.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения Учредителя, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 6000 рублей.

(в ред. постановления Администрации Томской области от 12.12.2014 N 487а)

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Должностной оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.3 Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении и выплачивается в процентах к минимальному окладу (без учета повышающего коэффициента к окладу) в размере согласно таблицы 4.

Таблица 4

Стаж работы в Учреждении	Надбавка к должностному окладу, %
От 2 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
свыше 10 лет	30

4.4 Руководителю и главному бухгалтеру могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные положением об отраслевых системах оплаты труда, утвержденными постановлениями Администрации Томской области, а также компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Премии руководителю учреждения

5.1 Для выплаты премии по итогам работы за квартал, год руководителю, учреждения за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный стимулирующий фонд в годовом размере, согласно таблице № 2 без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Таблица 2

№ п/п	Наименование учреждения	Годовой фонд, руб. (с учетом районного коэффициента, без учета налогов на фонд оплаты труда)
1	Муниципальное бюджетное учреждение «Кожевниковский бизнес - инкубатор»	28800,00

5.2 Премирование главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников МБУ КБИ.

5.3 Выплата указанной стимулирующей выплаты за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности, а также за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии, не допускается.

5.4 Распределение годового стимулирующего фонда руководителя учреждения по периодам для начисления премии по итогам работы за месяц осуществляется как 1/12 годового стимулирующего фонда согласно таблице 4.

Таблица 3

Распределение годового стимулирующего фонда руководителю учреждения по средним коэффициентам и периодам для начисления стимулирующих выплат по итогам работы

Наименование учреждения	Максимальный размер стимулирующей выплаты по итогам работы в процентах от годового стимулирующего фонда в месяц (%)												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Итого
МБУ «Кожевниковский бизнес - инкубатор»	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,4	8,4	8,4	8,4	100

5.5 Размер выплачиваемой стимулирующей выплаты по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени согласно таблице 3.

5.6 Оценка достигнутого учреждением результата выполнения целевых показателей и определение размера стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей деятельности муниципальных учреждений муниципального образования Кожевниковский район (далее – комиссия) с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

5.7 Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии, указанной в п. 5.6 настоящего Положения, и давать необходимые пояснения.

5.8 Стимулирующая выплата (премия) руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в следующем порядке:

Комиссия на основе оценки отчетной формы руководителя учреждения об исполнении целевых показателей определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Положение о работе и составе комиссии утверждается нормативно – правовым актом Администрации Кожевниковского района.

Система бальных оценок за выполнение целевых показателей отражается в Положении о работе комиссии.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей, размер стимулирующей выплаты руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера стимулирующей выплаты, установленного для данного периода.

При начислении более низкой суммы баллов стимулирующая выплата руководителя учреждения снижается в тех же пропорциях, на основании заключения комиссии.

Стимулирующая выплата руководителя за период нахождения в отпуске является экономией стимулирующего фонда и выплачивается руководителю учреждения по итогам работы за год при достижении более высоких целевых показателей.

5.9 На основании протокола комиссии по оценке выполнения целевых показателей Отдел правовой и кадровой работы готовит проект распоряжения о выплате руководителю учреждения стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц.

5.10 На основании распоряжения Администрации Кожевниковского района издается приказ учреждения о выплате руководителю учреждения стимулирующей выплаты по итогам работы. Главному бухгалтеру из средств от приносящей доход деятельности выплачивается премия в размере не выше 80% от размера премии руководителя на основании приказа по учреждению.

5.11 Не используемые средства годового премиального фонда руководителя учреждения, предусмотренные для отдельного периода для начисления премии по итогам работы могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, кроме главного бухгалтера.

5.12 Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждения Почетной грамотой;
- в связи государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50,55,60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителя и не может превышать двух должностных окладов руководителя, без повышающего коэффициента к окладу, в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения Учредителя. Проект данного распоряжения согласуется с Управлением финансов.

6. Материальная помощь

6.1 Из фонда оплаты труда работников учреждения руководителю учреждения и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов без учета повышающего коэффициента к окладу работника, которому она выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- в отношении руководителя учреждения – Учредитель;
- в отношении главного бухгалтера учреждения – руководитель учреждения.

6.2 Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя и главного бухгалтера.

6.3 Материальная помощь может выплачиваться из доходов учреждения, полученных от иной приносящей доход деятельности, в пределах суммы, установленной на эти цели в Положении об использовании внебюджетных средств учреждения:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

6.4 Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается по заявлению, как правило, ко времени очередного отпуска, в размере не более двух должностных окладов в год с учетом отработанного времени.

6.5 Материальная помощь руководителю и главному бухгалтеру учреждения выплачивается по согласованию с Учредителем.

Приложение 2
к постановлению
Администрации Кожевниковского района
от «17» 12 2015 г. № 629

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЖЕВНИКОВСКИЙ БИЗНЕС – ИНКУБАТОР»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес - инкубатор» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а (с изменениями и дополнениями), постановлением Главы Кожевниковского района от 09.02.2009 года № 90 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений».

1.2 Настоящее Положение о системе оплаты труда определяет порядок и условия оплаты труда работникам Муниципального бюджетного учреждения «Кожевниковский бизнес – инкубатор», (далее – учреждения), устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.3 Оплата труда работников, выполняющих в учреждении трудовую функцию по общеотраслевым должностям специалистов и служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 года №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений».

1.4 Обеспечение расходов на выплату заработной платы работникам учреждения, в том числе на премирование, осуществляется за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. Должностные оклады

2.1 Должностные оклады специалистам учреждения устанавливаются по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

Таблица № 1

N	Должности	Размер должностного оклада /в рублях/
1	2	3
3)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" Менеджер, юрист, консультант	5711

2.3 Оклады рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по общеотраслевым профессиям рабочих согласно постановления Администрации Томской области от 27 апреля 2009 г. N 80а "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений" и приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Таблица 2

N	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада /в рублях/
1	2	3
1)	1 разряд	3187 - 3293
2)	2 разряд	3293 - 3398
3)	3 разряд	3398 - 3507
4)	4 разряд	4581 - 4686
5)	5 разряд	4686 - 4807
6)	6 разряд	4807 - 4914
7)	7 разряд	4914 - 5046
8)	8 разряд	5046 - 5179

(таблица в ред. постановления Администрации Томской области от 12.12.2014 N 487а)

3. Компенсационные выплаты

3.1 С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

В соответствии с частью 2 статьи 146, статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Выплата районного коэффициента к заработной плате устанавливается в размере 30% должностного оклада.

3.2 Уборщику служебных помещений производится выплата за работу с моющими средствами в размере 10% от должностного оклада.

3.3 Выплаты компенсационного характера 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, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных раз-

мерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

3.4 Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1 Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

4.2 Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда, сформированного из средств учреждения от приносящей доход деятельности.

4.3 Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

4.4 Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.5 Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.6 Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н), предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премии.

4.6.1 Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

4.6.2 Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении и выплачивается в процентах к минимальному окладу (без учета повышающего коэффициента к окладу) в размере согласно таблицы 4.

Таблица 4

Стаж работы в Учреждении	Надбавка к должностному окладу, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 лет до 10 лет	20
свыше 10 лет	30

4.6.3 Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.7 Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

4.7.1 Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по об-

щеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

4.7.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее - ЕТКС) не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не более 1349 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.7.4. Рабочим в Учреждении устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

5.2. Критерии, показатели и периодичность премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения Учредителя.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения Учредителя, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения Учредителя, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности работника.

5.4 Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц для специалистов и главного бухгалтера устанавливается в размере 25% должностного оклада.

5.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определен-

ных оснований для ее выплаты.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых оказывается материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

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

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения Учредителя.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.