

**РЕШЕНИЕ**  
**Представительного Собрания Черемисиновского района**  
**Курской области**

от 26.01.2018 №297

п. Черемисиново

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет»

В соответствии с Федеральным законом от 06.11.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и в целях реализации перечня поручений Президента Российской Федерации от 03.06.2017 года «Об индексации заработной платы работникам бюджетной сферы, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации и заработная плата которых не индексировалась с 1 января 2014 года», Уставом муниципального района «Черемисиновский район Курской области Представительное Собрание Черемисиновского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» (прилагается).

2. Финансирование расходов на оплату труда работников Муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» осуществляется за счет бюджета муниципального района «Черемисиновский район» Курской области и других источников, не запрещенных действующим законодательством.

3. С 1 января 2018 года считать утратившим силу Решение Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области от 13.04.2012 №150 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации) «Черемисиновский районный методический кабинет дополнительного педагогического образования» (с внесенными изменениями и дополнениями).

4. Решение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Глава Черемисиновского района  
Курской области

М.Н. Игнатов

Утверждено  
Решением Представительного Собрания  
Черемисиновского района Курской области  
от 26.01.2018 №297

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения**  
**«Черемисиновский районный методический кабинет»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Черемисиновский районный методический кабинет» (далее – Положение и МКУ «Черемисиновский РМК») разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.11.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в российской Федерации», руководствуясь Постановлением Администрации Черемисиновского района от 03.11.2017 года №655 «Об индексации заработной платы работников бюджетной сферы Черемисиновского района», Уставом муниципального района «Черемисиновский район» Курской области, а также нормативных правовых актов органов местного самоуправления Черемисиновского района Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - муниципальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными решениями Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области, а также критерии их устранения.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников МКУ «Черемисиновский РМК» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Системы оплаты труда в МКУ «Черемисиновский РМК» устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Черемисиновского района, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Системы оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК» устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК» формируется, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке МКУ «Черемисиновский РМК» из бюджета Черемисиновского района Курской области (далее – муниципальный бюджет), и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый МКУ «Черемисиновский РМК» на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК» формируется, исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться МКУ «Черемисиновский РМК» на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета.

1.5. МКУ «Черемисиновский РМК» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим МКУ «Черемисиновский РМК» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Заведующий МКУ «Черемисиновский РМК» на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам).

1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МКУ «Черемисиновский РМК». Указанные должности должны соответствовать уставным целям МКУ «Черемисиновский РМК» и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК»

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих». При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных

размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К минимальным окладам (ставкам) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере – 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в МКУ «Черемисиновский РМК», в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в МКУ «Черемисиновский РМК» в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в МКУ «Черемисиновский РМК», в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается заведующим МКУ «Черемисиновский РМК» персонально в отношении конкретного работника по конкретной занимаемой должности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Персональный повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников МКУ «Черемисиновский РМК».

3.1. Минимальный размер оклада работников МКУ «Черемисиновский РМК» устанавливается в следующих размерах:

- заведующий РМК - 4989 рублей;
- методист - 4989 рублей;
- программист - 4297 рублей;
- инспектор по труду - 3045 рублей;
- секретарь учебной части - 3408 рублей;
- водитель - 2250 рублей.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К минимальному окладу работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений МКУ «Черемисиновский РМК», имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук или почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки устанавливается до 20% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:  
ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудными знаками и почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудными знаками и почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков и почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К минимальному окладу работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Условия оплаты труда заведующего МКУ «Черемисиновский РМК»

5.1. Заработная плата заведующего МКУ «Черемисиновский РМК», методистов РМК, программиста, секретаря и водителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заведующего МКУ «Черемисиновский РМК», определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им МКУ «Черемисиновский РМК», и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Управление образования Администрации Черемисиновского района Курской области в соответствии с нормами настоящего Положения с периодичностью 1 раз в год осуществляет перерасчет должностного оклада заведующего МКУ «Черемисиновский РМК».

5.3. К основному персоналу МКУ «Черемисиновский РМК» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МКУ «Черемисиновский РМК».

5.4. Перечень должностей, профессий работников МКУ «Черемисиновский РМК», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливаются Администрацией Черемисиновского района Курской области по

представлению Управления образования Администрации Черемисиновского района Курской области.

5.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» утверждается решением Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для заведующего МКУ «Черемисиновский РМК», его работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.7. Заведующему МКУ «Черемисиновский РМК» выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Черемисиновского района Курской области. Его работникам выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются заведующим МКУ «Черемисиновский РМК».

5.8. Для заведующего МКУ «Черемисиновский РМК», его работникам должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы МКУ «Черемисиновский РМК», устанавливаемых Управлением образования Администрации Черемисиновского района Курской области.

5.9. Премирование заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» осуществляется с учетом результатов деятельности МКУ «Черемисиновский РМК» в соответствии с целевыми показателями эффективности работы МКУ «Черемисиновский РМК», установленными Управлением образования Администрации Черемисиновского района Курской области.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю МКУ «Черемисиновский РМК» осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников МКУ «Черемисиновский РМК» на основании приказа начальника Управления образования Администрации Черемисиновского района Курской области.

### **III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

1. Оплата труда работников МКУ «Черемисиновский РМК», занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области от 02.10.2009 № 258 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в районных муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в районных муниципальных казенных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зон обслуживания;  
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за работу в ночное время;  
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права размеров.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Заведующий МКУ «Черемисиновский РМК» проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного

оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

#### **IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

1. В целях поощрения работников МКУ «Черемисиновский РМК» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области от 02.10.2009 №256 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в районных муниципальных казенных учреждениях», в МКУ «Черемисиновский РМК» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются всем работникам МКУ «Черемисиновский РМК» в зависимости от стажа непрерывной работы.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ «Черемисиновский РМК», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников

3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ «Черемисиновский РМК»;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МКУ «Черемисиновский РМК»;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУ «Черемисиновский РМК» среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и местных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Из фонда оплаты труда МКУ «Черемисиновский РМК» заведующему, остальным категориям работников ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок). Материальная помощь начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени в МКУ «Черемисиновский РМК» и не выплачивается лицам, находящимся в длительных не оплачиваемых отпусках (за исключением декретных отпуска и отпуска по уходу за ребенком).

В пределах средств, выделенных МКУ «Черемисиновский РМК» на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МКУ «Черемисиновский РМК» на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда МКУ «Черемисиновский РМК» заведующему МКУ «Черемисиновский РМК» и всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в МКУ «Рыльский РМК».

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение заведующего МКУ «Черемисиновский РМК» о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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