

Приложение № 1

к приказу МБУ «ТЦКС»

№ 2-О от «09»января 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**

**«Тахтамукайская централизованная клубная система»**

**1.** **Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская централизованная клубная система» разработано на основании Постановления главы администрации МО «Тахтамукайский район» № 1261 от 08.11.2017г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры администрации МО «Тахтамукайский район». Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Тахтамукайская централизованная клубная система» (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), размеры повышающих коэффициентов, размеры персональных повышающих коэффициентов, порядок определения размеров должностных окладов, порядок определения доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая систему премирования.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения устанавливаются директором муниципального бюджетного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения утверждается директором муниципального бюджетного учреждения и включает в себя все должности (профессии рабочих) муниципального бюджетного учреждения.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах. Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными правовыми актами, коллективным договором, действующими в Учреждении.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего положения.

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из этих должностей.

**2. Основные условия оплаты труда.**

1. Заработная плата работников муниципального бюджетного учреждения включает в себя:

1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

2. Минимальные размеры окладов работников муниципального бюджетного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование ПКГ | Минимальный размер оклада |
| "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 5970 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 7500 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 8400 |
| "Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии" | 9300 |

и от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |
| --- |
| 1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должностислужащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5200 |
| 2 квалификационный уровень | 5500 |
| 2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4800 |
| 2 квалификационный уровень | 5000 |
| 3 квалификационный уровень | 5100 |
| 4 квалификационный уровень | 5300 |
| 5 квалификационный уровень | 5600 |
| 3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должностислужащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5500 |
| 2 квалификационный уровень | 5600 |
| 3 квалификационный уровень | 5800 |
| 4 квалификационный уровень | 6000 |
| 5 квалификационный уровень | 6200 |
| 4. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должностислужащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 7500 |
| 2 квалификационный уровень | 7800 |
| 3 квалификационный уровень | 8000 |

3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к иным ПКГ, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже установленных положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность по соответствующему виду экономической деятельности.

4. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров окладов (должностных окладов) руководителей соответствующих подразделений.

5. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в процентном отношении к окладу.

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

8. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

9. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

10. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения приведены в пунктах 12-17 настоящего раздела.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

12. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждений:

1) работникам аппарата МБУ «ТЦКС» в размере 1;

2) работникам учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры в размере 0,90;

3) в учреждениях имеющих статус «районный дворец культуры» в размере 0,70;

4) в учреждениях, имеющих статус «центр народный культуры» в размере 0,20.

13. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя муниципального учреждения и окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

14. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения из числа работников культуры, искусства и кинематографии к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные категории | Размер повышающего коэффициента |
| Ведущий  | до 0,50 |
| Высшая категория | до 0,40 |
| Первая категория | до 0,30 |
| Вторая категория | до 0,20 |

15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения, замещающим должности, предусматривающие должностное категорирование, за исключением должностей, по которым предусмотрена квалификационная категорияв соответствии с пунктом 14 настоящего раздела, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должностные категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. Главный  | до 0,50 |
| 2. Ведущий  | до 0,40 |
| 3. Старший | до 0,40 |
| 4. Высшая категория | до 0,35 |
| 5. Первая категория | до 0,30 |
| 6. Вторая категория | до 0,25 |
| 7. Третья категория | до 0,20 |

16. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего положения.

17. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, не ниже следующих минимальных размеров окладов:

|  |  |
| --- | --- |
| Разряды по Единой тарифной сетке | Минимальный размер оклада (в рублях) |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4100 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории, вахтер, дворник, истопник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)  | 4300 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4500 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4700 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель)  | 4850 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5000 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5200 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (костюмер, настройщик пианино и роялей) | 5400 |

2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 8-10 настоящего раздела.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

9. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

10. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего положения.

11. Рабочим могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя**

**руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения**

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

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

3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13; 2014, № 29, 43; 2016, № 51).

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя в кратности от 1 до 4.

6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16).

7. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с федеральным законодательством и (или) решениями вышестоящих органов.

8. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего положения.

9. Заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения руководителем учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI настоящего положения, с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

10. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 146-147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4. Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

**VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. Работникам учреждений осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за выслугу лет;

3) за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Конкретные размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

1) работникам учреждения из числа художественного, артистического персонала учреждения в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

2) работникам учреждения из числа персонала музеев, галерей, культурно-досуговых учреждений и библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3) работникам учреждения, занимающим общеотраслевые должности служащих, и работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, – за интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы, а также бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

5. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу – в пределах 300 процентов оклада.

6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных по основному профилю деятельности (профессии, специальности), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество проработанных лет | Размер выплаты в процентах от оклада |
| 1. От 1 года до 3 лет | до 5 |
| 2. От 3 до 5 лет | до 10 |
| 3. Свыше 5 лет | до 15 |

7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

1) до 10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

2) до 15 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

3) до 20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

4) до 25 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

8. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ рабочим, устанавливается за классность водителя в процентном отношении к окладу:

1) 1-й класс – 25%;

2) 2-й класс – 15%.

**VII. Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения**

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

1) премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

2) премии за особые заслуги;

3) премии за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премии за многолетний добросовестный труд;

5) единовременная премия.

2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

3. Премирование осуществляется по решению директора муниципального бюджетного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда всех работников.

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

5. При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником муниципального учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности муниципального учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий

7) другие показатели.

6. Премия за особые заслуги выплачивается работникам муниципального бюджетного учреждения единовременно в размере до 3 окладов при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Президентом Республики Адыгея, Кабинетом Министров Республики Адыгея;

2) присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея;

3) награждении орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея;

4) награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Дипломом Министерства культуры Республики Адыгея.

7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

9. Премия за многолетний добросовестный труд выплачиваются к:

- юбилейным датам со дня рождения работника;

- юбилейным датам со дня поступления на работу в Учреждение.

Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5 (начиная с 40 лет). Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в данном учреждении количество лет, кратное 5 (начиная с 10 лет), включая период, когда  он  фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

**VIII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим положением.

**IX. Другие вопросы оплаты труда**

1. При предоставлении работнику учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере двух месячных окладов к отпуску.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части указанная единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

2. Помимо единовременной выплаты, указанной в пункте 8.1. настоящего Положения, работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

* Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании свидетельства о смерти;
* При рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
* В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств.

3. Рассмотрение вопроса работнику материальной помощи и ее размерах осуществляется в соответствии с мотивированным заявлением работника на имя директора согласованного с директором соответствующего структурного подразделения

4. Выплата материальной помощи производится на основании приказа МБУ «ТЦКС».

5. В случае смерти (гибели) работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам на основании свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь по их заявлению при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

6. В отдельных случаях, директор вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь производится в пределах установленного фонда оплаты труда.