|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Начальник Отдела культуры. молодежной политики и туризма администрации Шушенского района  « 10 » января 2017 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Костюченко | **УТВЕРЖДАЮ**  Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Шушенская детская художественная школа»  « 10 » января 2017 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.В. Мазай |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ШУШЕНСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Шушенская детская художественная школа» (далее - Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Шушенского районного Совета депутатов от 10.10.2014 года № 545-43/н. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района, Постановления администрации Шушенского района № 1260 от 28.10.2013 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Шушенского района» (в редакции постановления администрации Шушенского района от 27.08.2014 № 988, от 04.12.2014 № 2101), Постановления администрации Шушенского района № 1261 от 28.10.2013г. «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Шушенского района» (в редакции постановления администрации Шушенского района от 04.12.2014 № 2102). Постановление администрации Шушенского района от 22.11.2016г. № 756 «О внесении изменений в постановление администрации Шушенского района «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Шушенского района».

1.2. При переходе на систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику по безналичному расчету (через банковские счета) во вклады или в кассе Учреждения в установленные сроки.

1.3 . Положение включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, и главного бухгалтера;

стимулирующие выплаты;

**2. минимальные размеры Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»

3 квалификационный уровень 6029 рублей;

4 квалификационный уровень 6282 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих

первого уровня"

1 квалификационный уровень 2454 рублей;

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.3.1. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20 %;  
при наличии первой квалификационной категории – на 15 %;

**3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100045), [3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100046), 4 [пункта 3](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64041;fld=134;dst=100047).2, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117167;fld=134;dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края и Шушенского района к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ.**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C034H325B) 3 настоящего Положения.

4.3. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 160% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждений.

4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

- Выплаты по итогам работы за период (год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

- Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем «Отдел культуры и муниципального архива администрации Шушенского района» с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (год).

- Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения, его заместителю с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C03EH32BB) оценки результативности и качества деятельности учреждения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач** | | | |
| Директор учреждения | сложность организации и управления учреждением | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 30 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом | до 20 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения | до 30 |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работником (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | до 30 |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:  от 95 до 98%  от 98 до 100%  более 100% | до 30  от 30 до 40  от 40 до 50 |
| **2. Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| Директор учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | до 50 |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или деятельности руководителя | до 40 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:  от 80до 90 %  от 90 до 100 % | до 20  от 20 до 30 |

4.5. [Количество](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C136H320B) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  n/n | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | Образовательные учреждения дополнительного образования детей в сфере культуры | до 17,8 |

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются начальником Отдела культуры и муниципального архива.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

**5. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.5. Персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений", Решения Шушенского районного Совета депутатов от 10.10.2014 года № 545-43/н. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района, Постановления администрации Шушенского района № 1260 от 28.10.2013 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Шушенского района» (в редакции постановления администрации Шушенского района от 27.08.2014 № 988, от 04.12.2014 № 2101), Постановления администрации Шушенского района № 1261 от 28.10.2013г. «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Шушенского района» (в редакции постановления администрации Шушенского района от 04.12.2014 № 2102).

5.6. Выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера, осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.7.Виды стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

- гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по **основной** и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в плановом квартале.

**6. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ**

**САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ**

**ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг .

6.2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=62ED4F380140F8D5018A0198B09717375532D9B615C9E0E4FA394D2686EBDFCB918309F8F1A8EF26DE9E9AmFO8I) оценки результативности и качества труда работников согласно таблицы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование      критерия оценки    результативности и   качества труда | Содержание критерия оценки     результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | 15-25 |
| превышение фактических показателей результативности учреждения по сравнению с запланированными | 15-25 |

**7. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

7.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=62ED4F380140F8D5018A0198B09717375532D9B615C9E0E4FA394D2686EBDFCB918309F8F1A8EF26DE9E9BmFOFI) оценки результативности и качества труда работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в балах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрению | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала) | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 25-50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 25-65 |
| Непосредственное участие в разработке и реализации проектов, программ | 25-65 |

**8. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

8.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

8.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=62ED4F380140F8D5018A0198B09717375532D9B615C9E0E4FA394D2686EBDFCB918309F8F1A8EF26DE9E9BmFO9I) оценки результативности и качества труда работников.

 Критерии оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера специалистам, относящимся к группе «Педагогический персонал» школах дополнительного образования в сфере культуры

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Преподаватель | качественное исполнение должностных обязанностей (по итогам предыдущего года) | соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | 10 |
| сохранения контингента обучающихся в классе | 2-3 |
| подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего специального и высшего образования в области культуры и искусства | 3-6 |
| доля учащихся в классе, обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и (или) внешней итоговой аттестации | 1-5 |
| внедрение и освоение новых учебных предметов, создание фондов оценочных средств | 3-4 |
| создание методического обеспечения учебного процесса | 5-10 |
| распространение и обобщение собственного педагогического опыта на муниципальном зональном и краевом уровне | 2-10 |
| организация методической работы | 2-6 |
| использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету | 4-8 |
| организация проектной деятельности с участием внешних партнеров | 5-10 |
| проведение открытых концертно-просветительских и выставочных мероприятий различного уровня | 5-10 |
| воспитательная (внеурочная) деятельность | 1-6 |
| руководство творческих коллективов | 4-6 |
| сольный концерт, авторская выставка | 1-5 |
| подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов, различного уровня | 5-20 |

Примечание: Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**9. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

9.1. Персональные выплаты устанавливаются:

9.2. За опыт работы работникам учреждений при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

9.4. За сложность, напряженность и особый режим работы:

9.5. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**10. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

10.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

10.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

10.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию настоящего раздела.

10.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» января 2017 года.