Приложение №1

к постановлению № 262-п от 16.04.2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников**

**Муниципального бюджетного учреждения**

**«Молодёжный центр «Звёздный»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Молодёжный центр «Звёздный» (далее **–** положение, учреждение, работники), разработано в связи с введением новой системы оплаты труда (далее – новая система оплаты труда). Действие настоящего положения не распространяется на отношения по оплате труда руководителя учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

а) Трудового кодекса Российской Федерации;

б) Решение Ермаковского районного совета депутатов от 18.05.12г. № 21-137р «О новых системах оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казенных учреждений Ермаковского района».

1.3. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также   
на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами   
не ограничивается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

1.9. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50 процентов с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

**2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок**

**заработной платы работников учреждения, за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии   
с приложением № 1 к настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохранения   
и социального развития Российской Федерации:

а) от 27.02.2012 [№HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3535EB1ADAD18C64E206BC5D4Ev7G" HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3535EB1ADAD18C64E206BC5D4Ev7G"165HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3535EB1ADAD18C64E206BC5D4Ev7G"н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3535EB1ADAD18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры   
и спорта»;

б) от 29.05.2008 [№HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3A36E91CD6D18C64E206BC5D4Ev7G" 247н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3A36E91CD6D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

в) от 29.05.2008 [№HYPERLINK "consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G" 248н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

**3. Виды выплат компенсационного характера,**

**размеры и условия их осуществления**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим положением и установленной   
в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки   
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок   
и повышений.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) 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);

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, 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.

3.5. 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) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения   
от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе   
в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа   
в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**4. Виды выплат стимулирующего характера работников   
учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения,   
главного бухгалтера), размеры и условия их осуществления**

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряженность и особый режим работы, за работу   
в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за квартал, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат за квалификационную категорию, за опыт работы,  
 за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения, в том числе:

а) работникам, находящимся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения, не находящегося   
в непосредственном подчинении руководителя учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за работу в сельской местности, не требуются.

Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения,  
к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора в соответствии с правительством Красноярского края. Дополнительные письменные основания предоставления указанной персональной выплаты   
не требуются.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности   
и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях   
к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами – без учета указанных критериев.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за год.

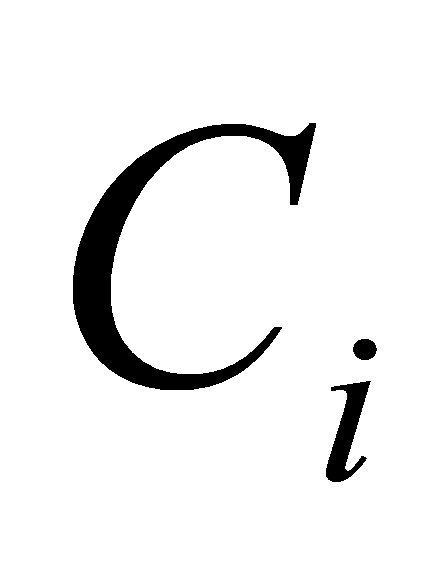
4.3.1. Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ, по итогам работы   
за месяц, осуществляемых конкретному работнику учреждения   
(далее – «балльные» выплаты), определяется по формуле:

,

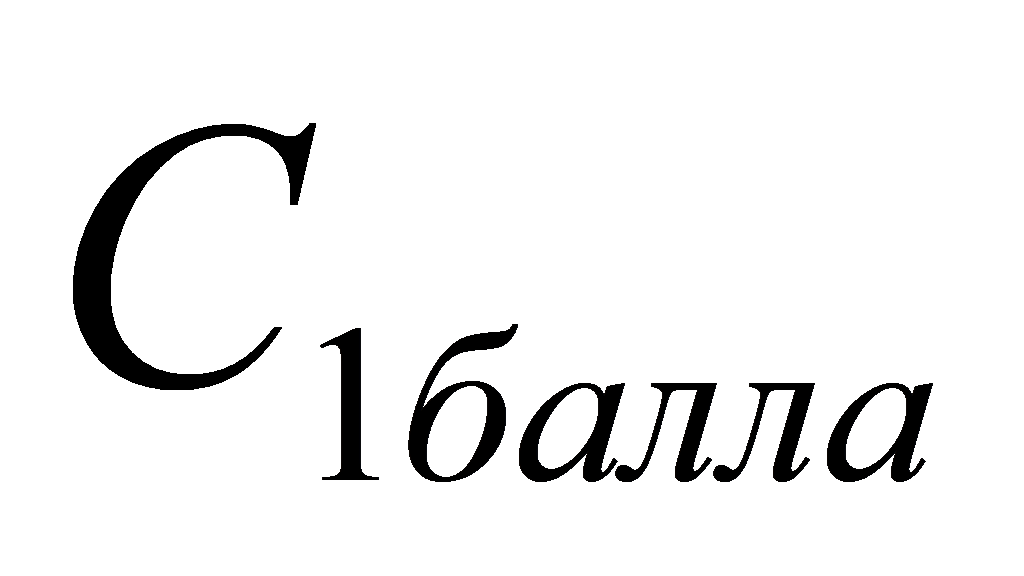


где:

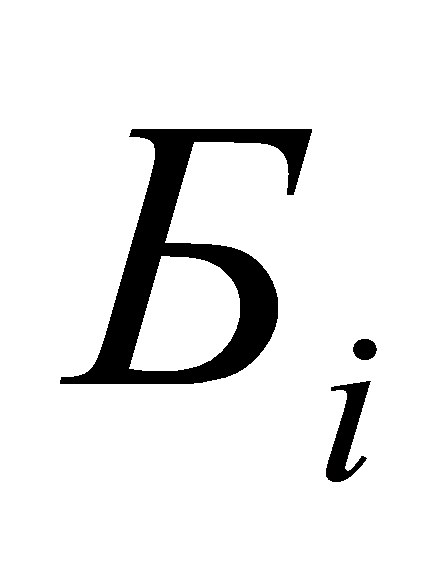
– общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых   
i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы   
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



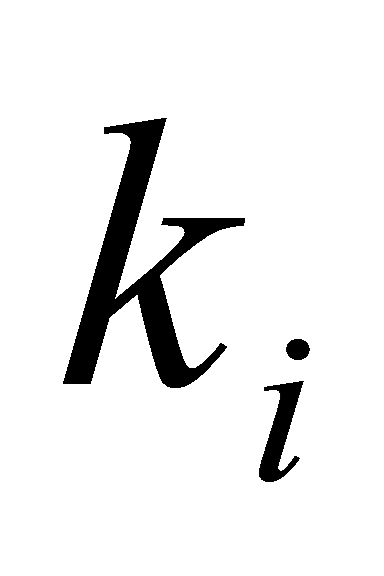
– стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки   
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края   
с особыми климатическими условиями);



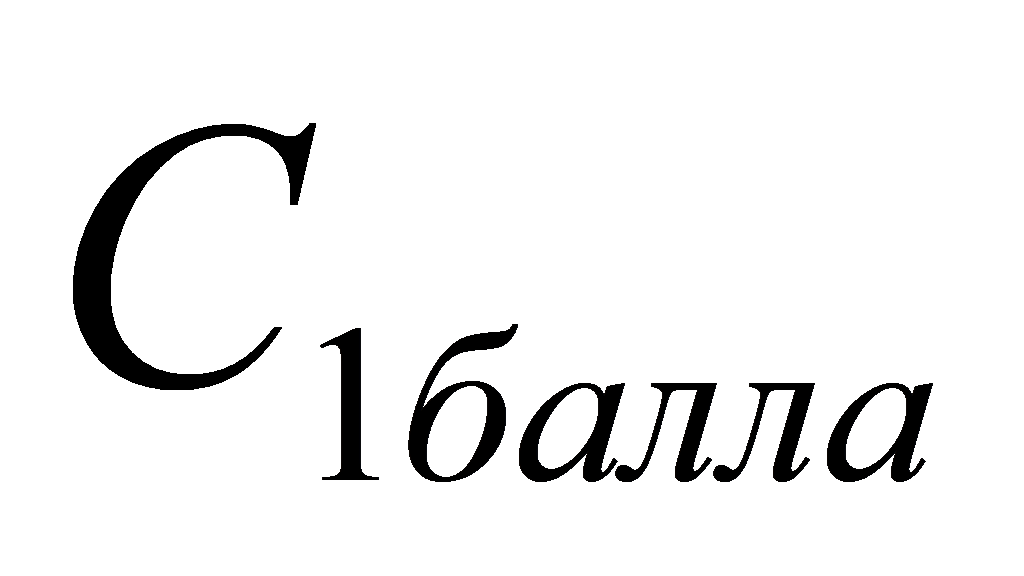
– количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;



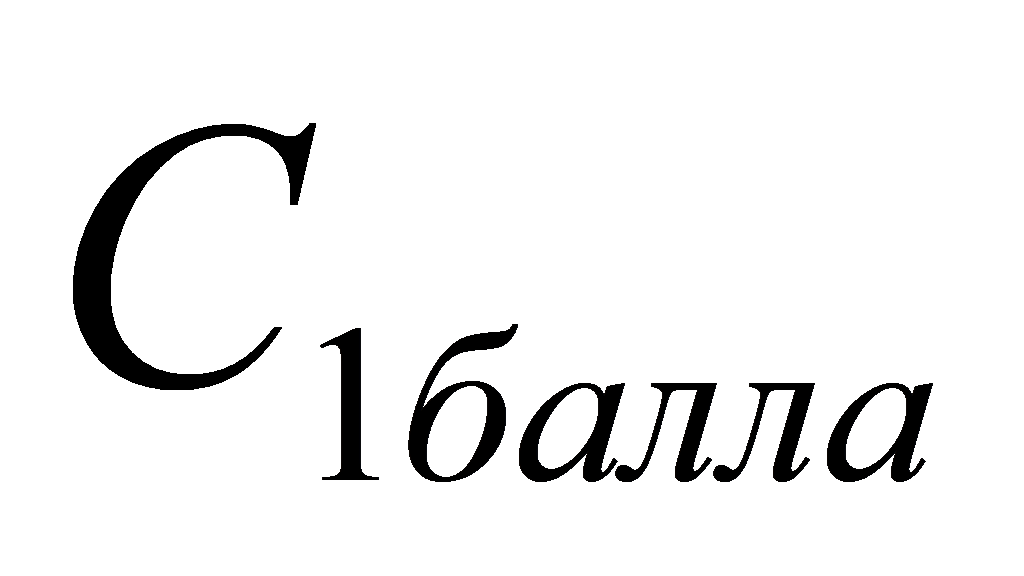
– коэффициент, учитывающий осуществление «балльных» выплат   
i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а также   
на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени.



рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.



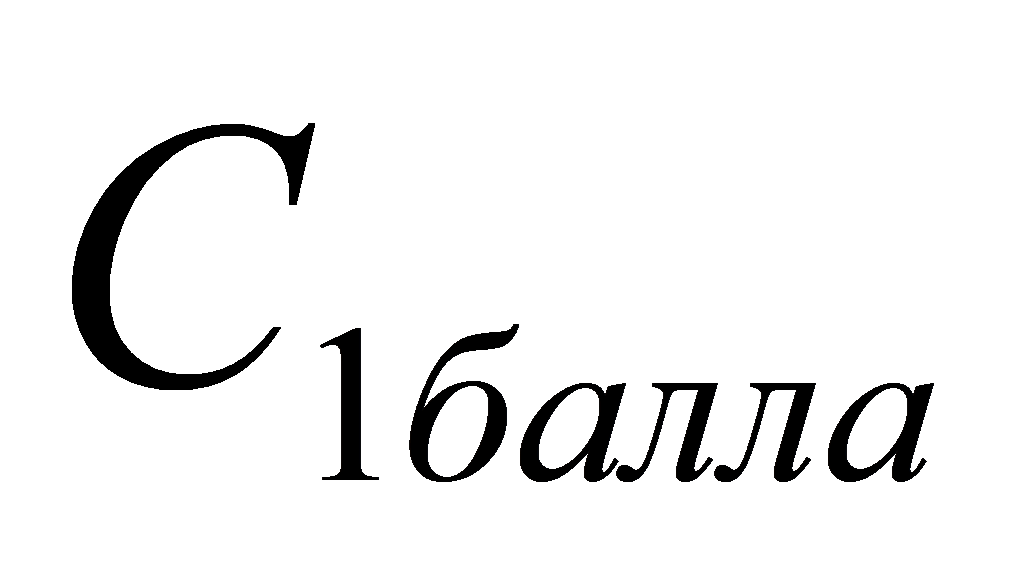
Пересчет осуществляется в случаях:



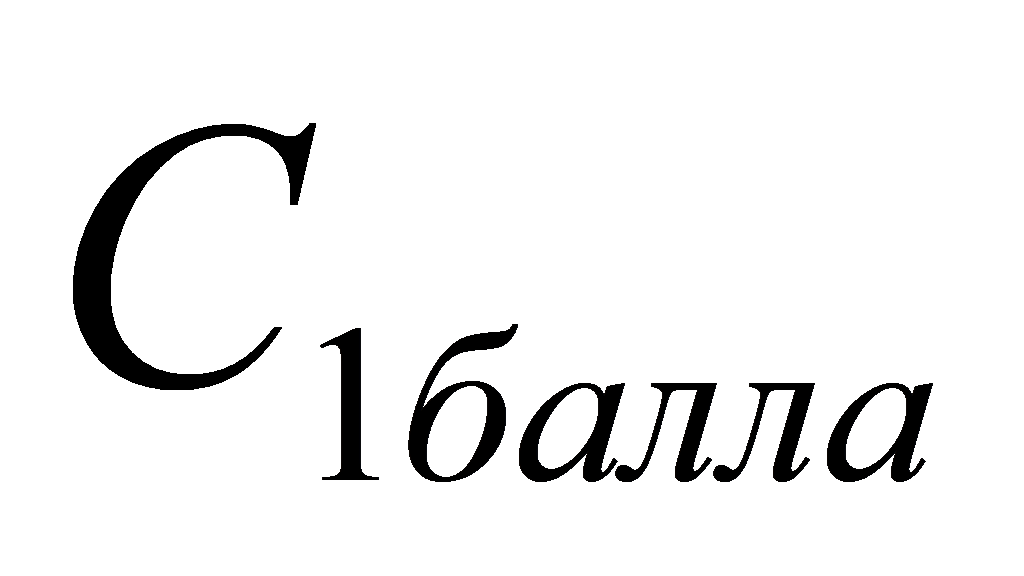
внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения;

превышения суммы фактически начисленных выплат за сложность более чем на 15 процентов расчётной величины (указывается ниже).

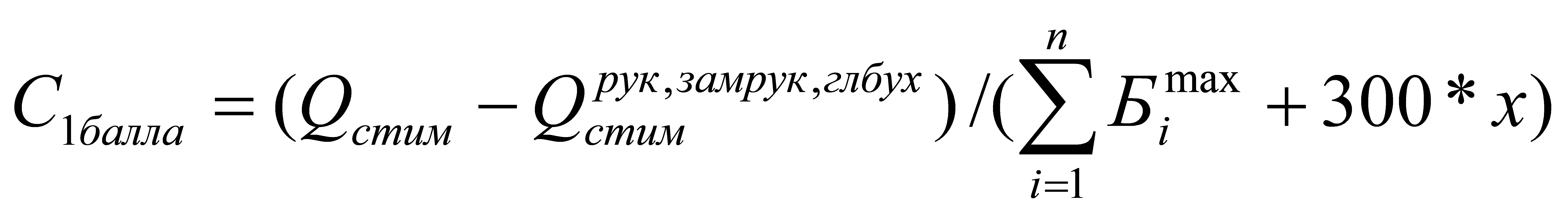
Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете – период с первого числа месяца, следующего   
за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения   
по показателю выплат «Заработная плата» по КОСГУ 211 «Заработная плата», до окончания финансового года.



Расчет и пересчет осуществляется по формуле:



,

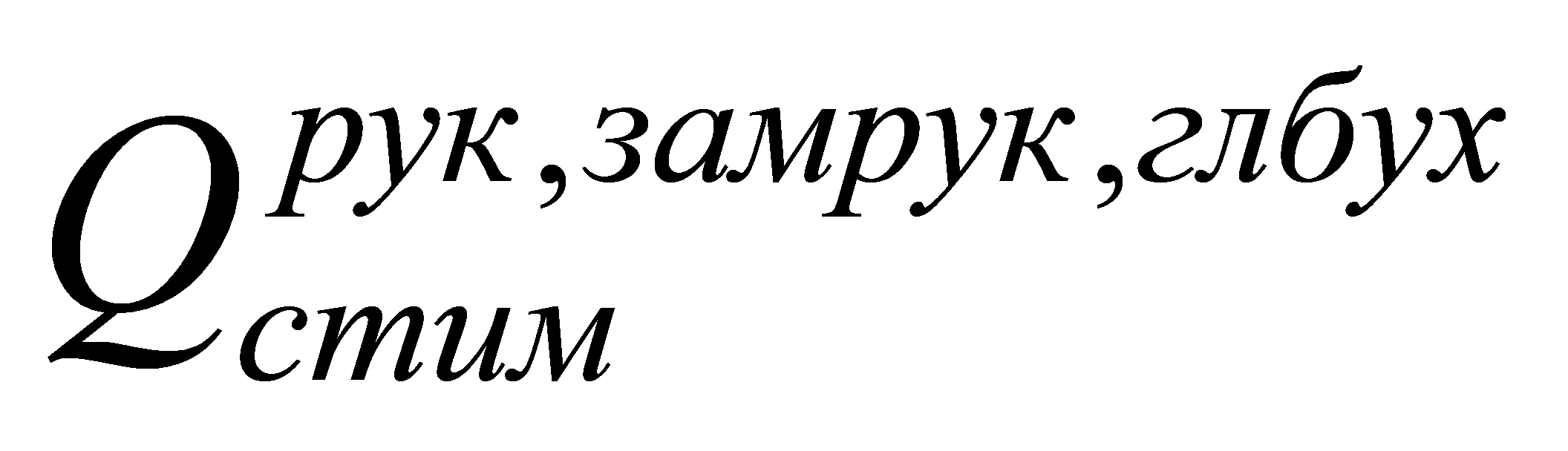


где:

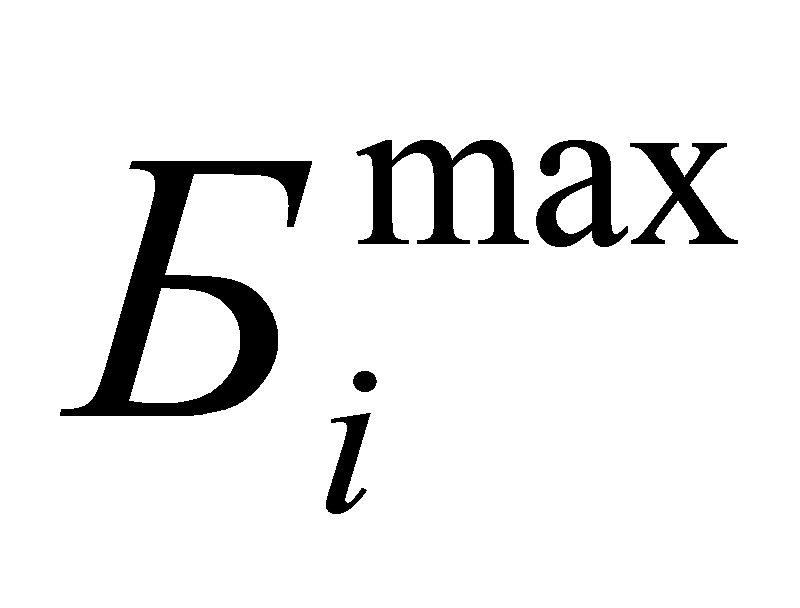
– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде   
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



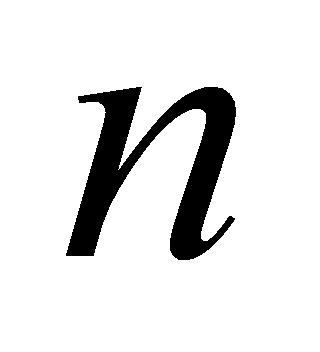
– сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде   
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



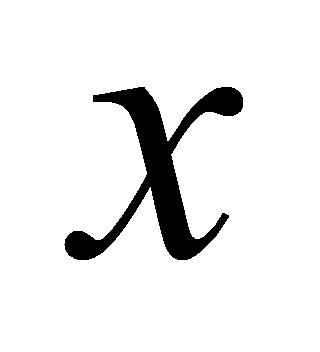
– максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения по выплатам за качество выполняемых работ и выплатам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, рассчитанное в соответствии с настоящим положением;



– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;



– количество месяцев в плановом периоде.



рассчитывается по формуле:

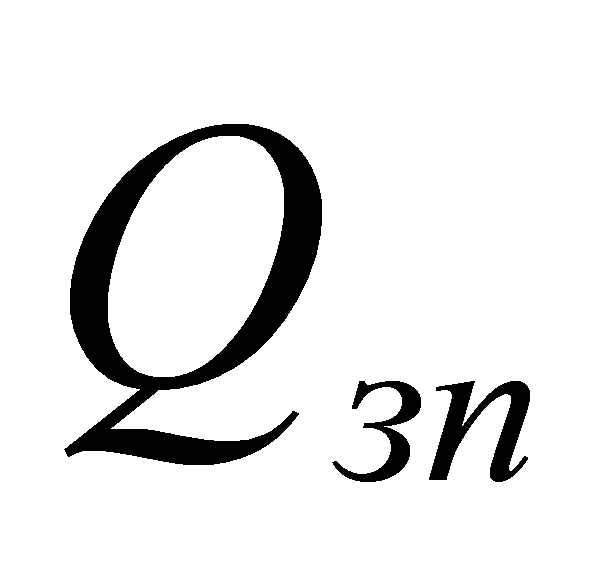


,



где:

– сумма средств, предусмотренных в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



– сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера   
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

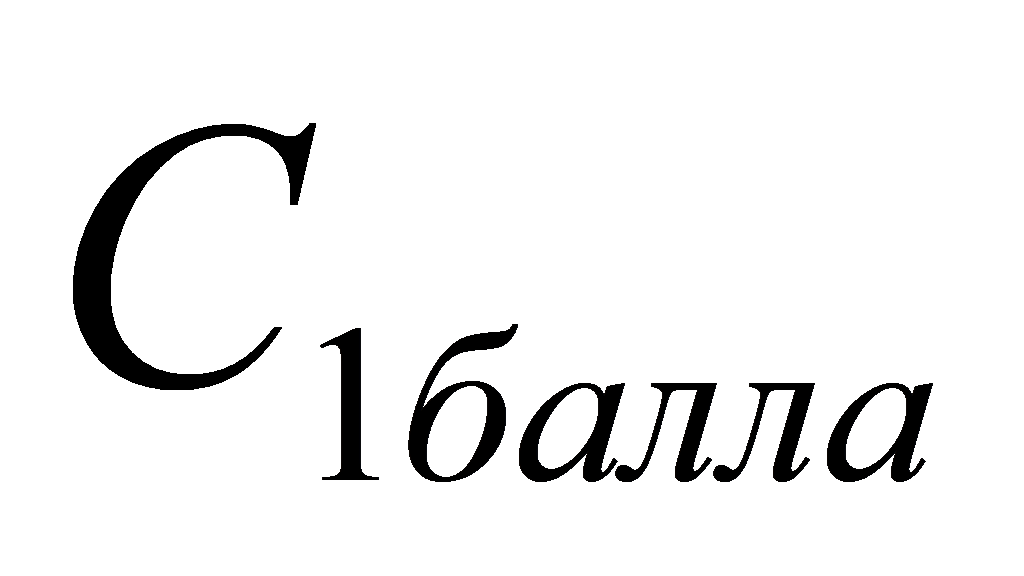


– сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная   
в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы   
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями,   
за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

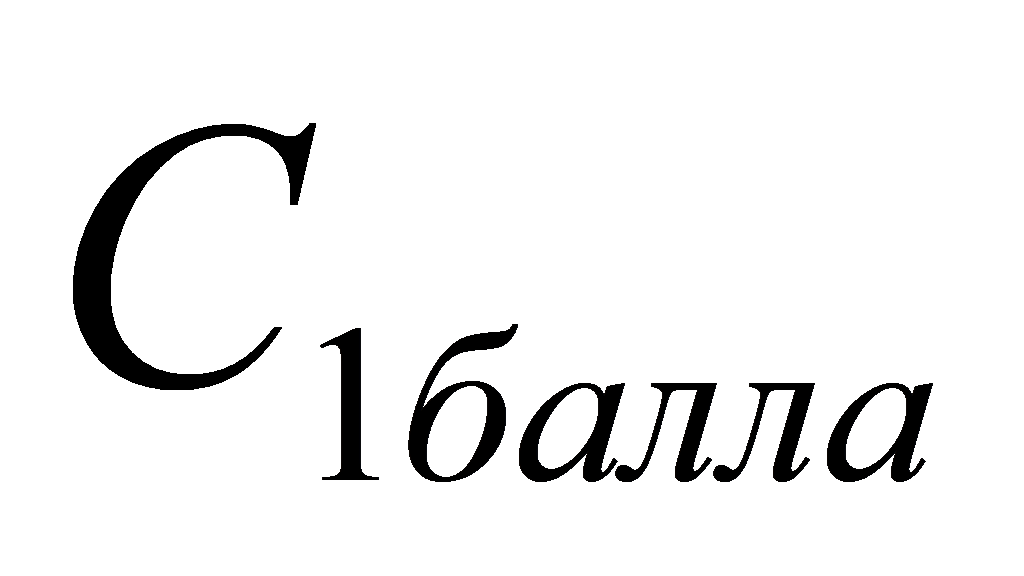


Расчёт персональных выплат за сложность, за напряжённость и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится   
на основании фактического начисления данных выплат:

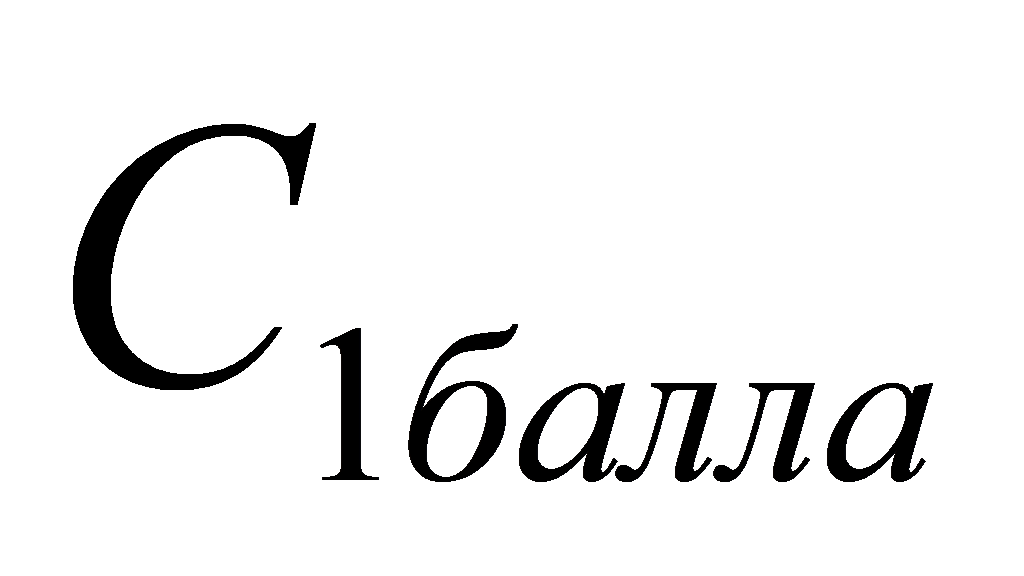
при расчете – за месяц года, в котором осуществляется расчет;



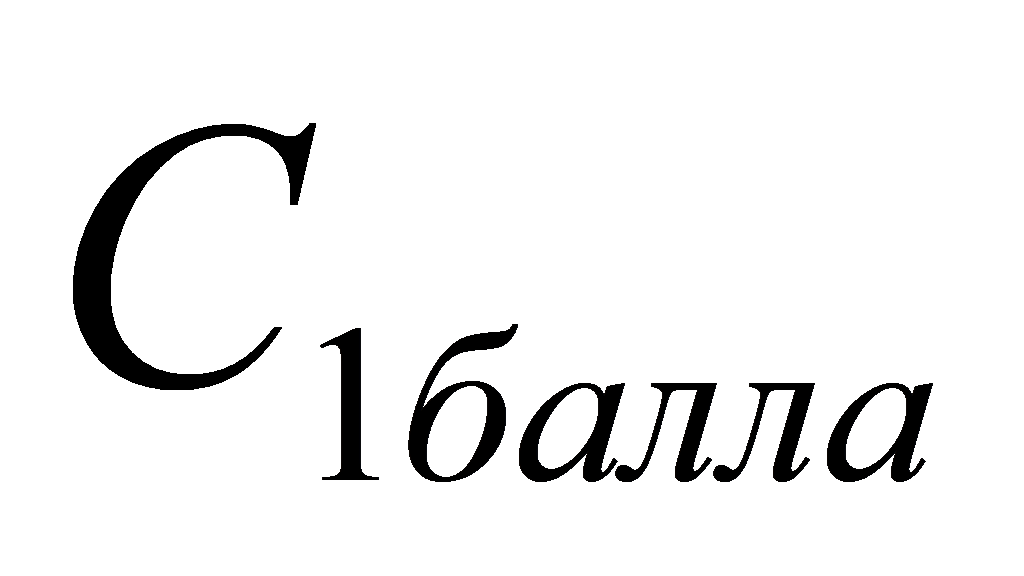
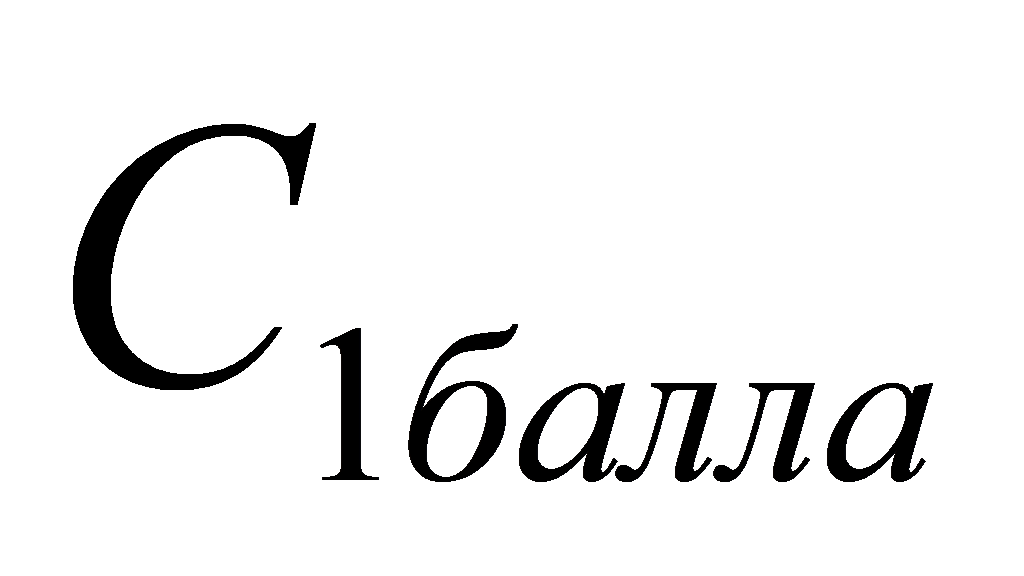
при пересчете – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;



В случае, если сумма фактически начисленных выплаты за сложность   
в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетную величину, производится перерасчет расчёт в соответствии с правилами, указанными в настоящем пункте. При этом под расчётной величиной понимается:

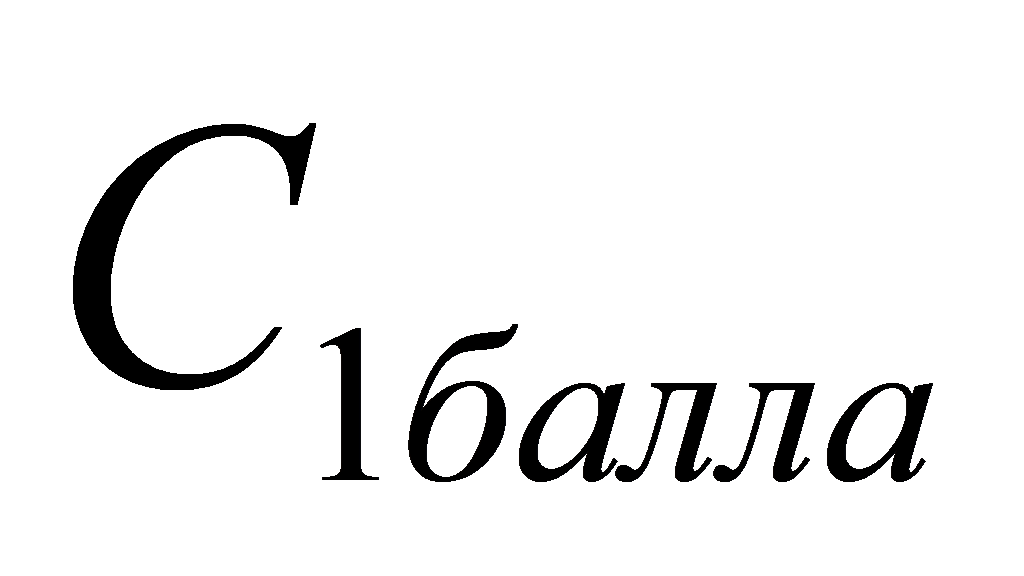


в случае, если ранее перерасчёт не производился – сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц истекшего года (года, в котором произведён расчёт );

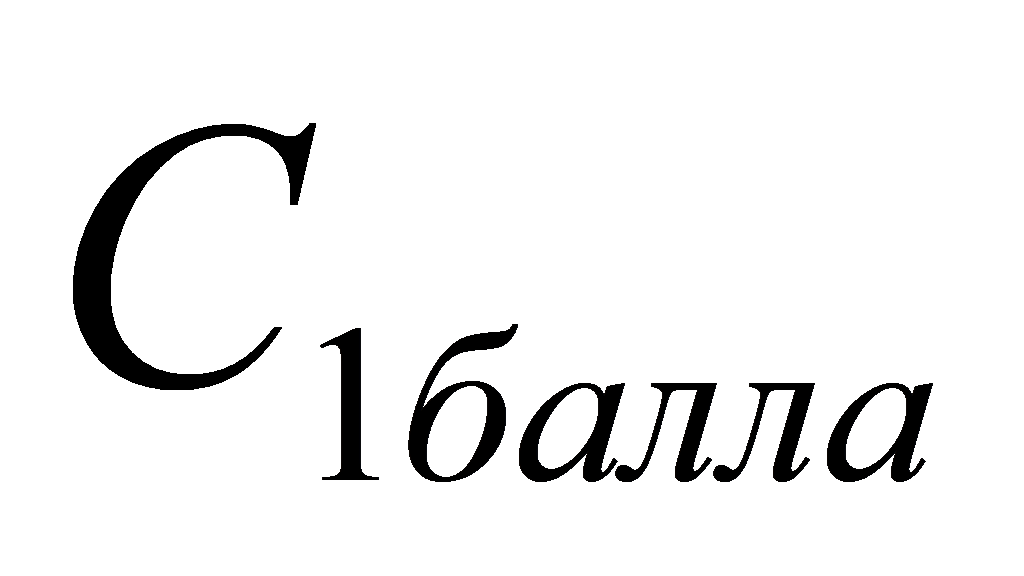


в случае, если пересчёт производился в связи с внесением изменений   
в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата»,

– сумма фактически начисленных выплат за сложность за месяц, в котором осуществлено внесение соответствующих изменений (месяц, в котором произведён перерасчёт );

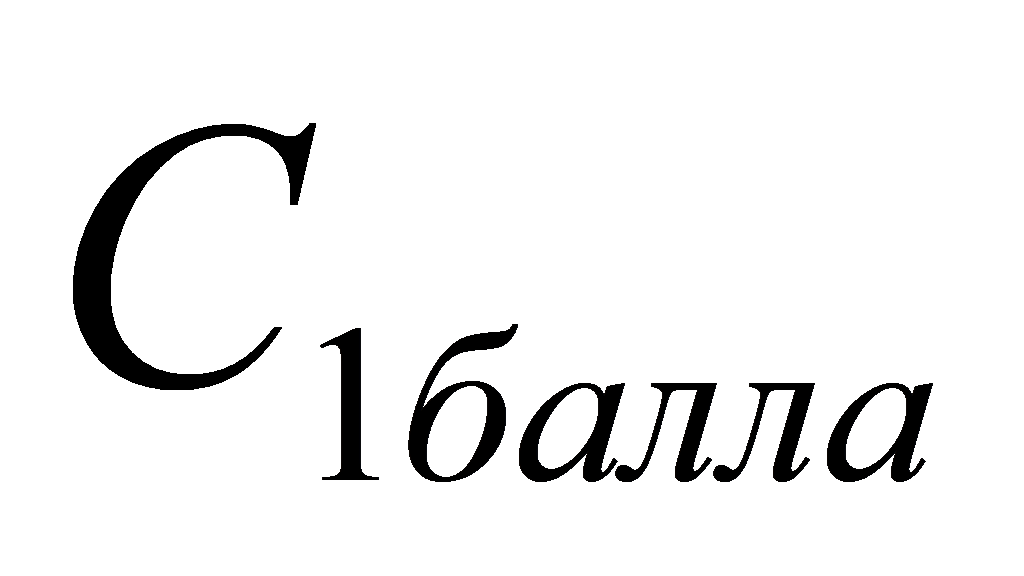


в случае, если пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце превысит более чем на 15 процентов расчетной величины, – месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт ).

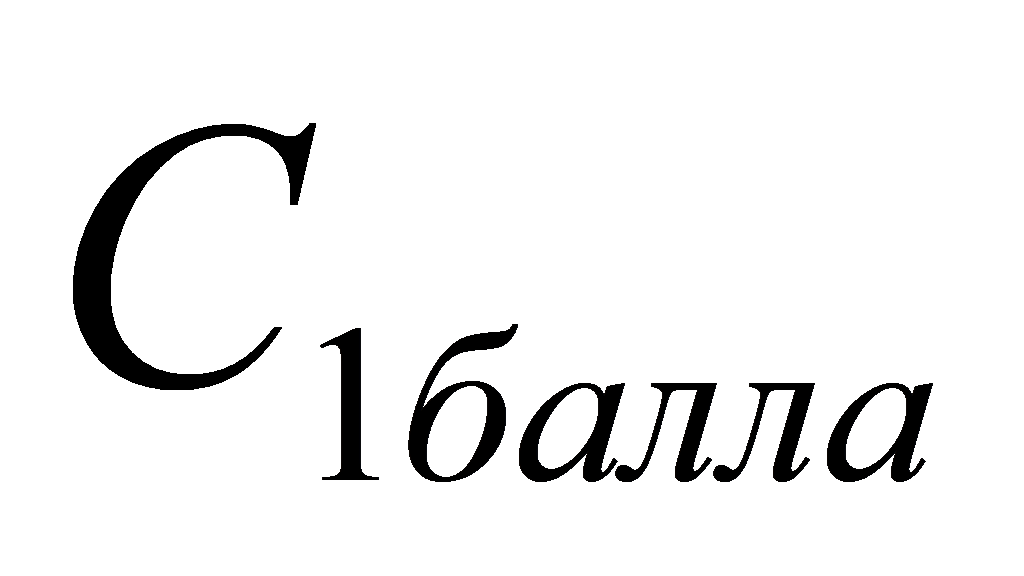
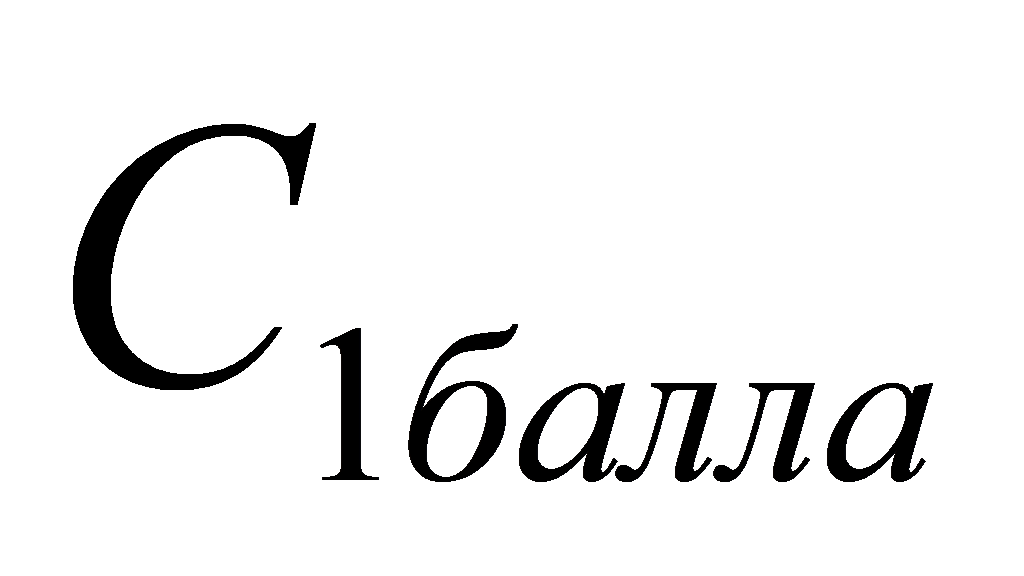


Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете – за месяц года, в котором осуществляется расчет;



при пересчете – за месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения по показателю выплат «Заработная плата», а в случае если ранее пересчёт производился в связи с превышением суммы фактически начисленных выплаты за сложность в текущем месяце более чем на 15 процентов расчетной величины – то за месяц, в котором произошло такое превышение (месяц, в котором произведён перерасчёт ).



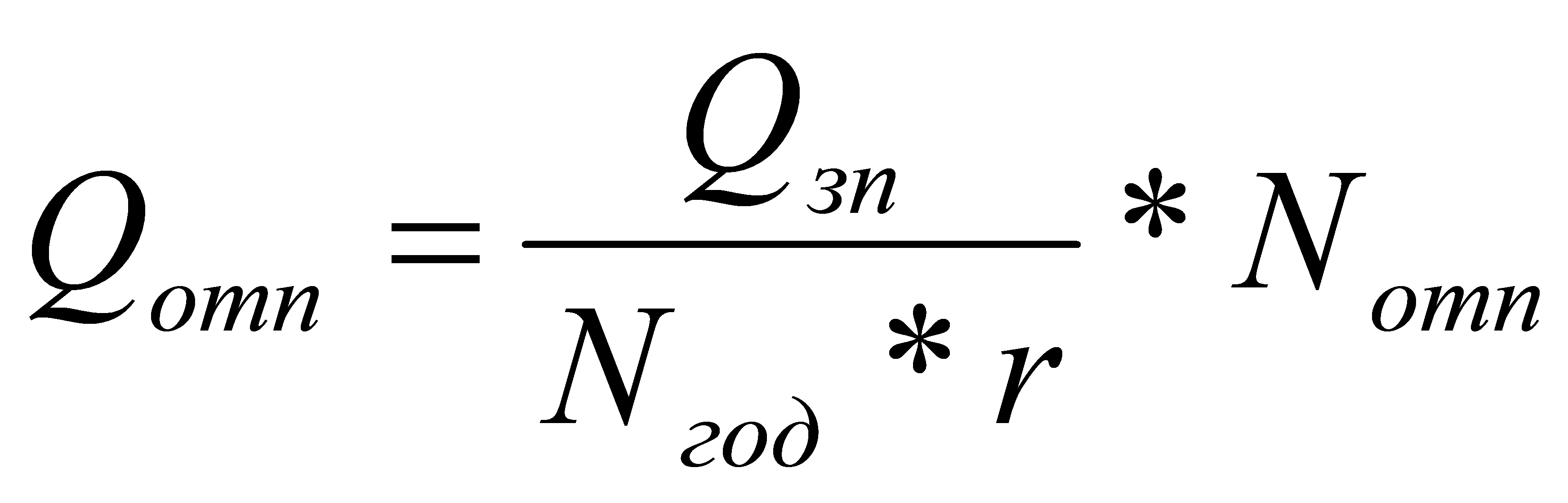
– сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков   
по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы   
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями).



рассчитывается по формуле:

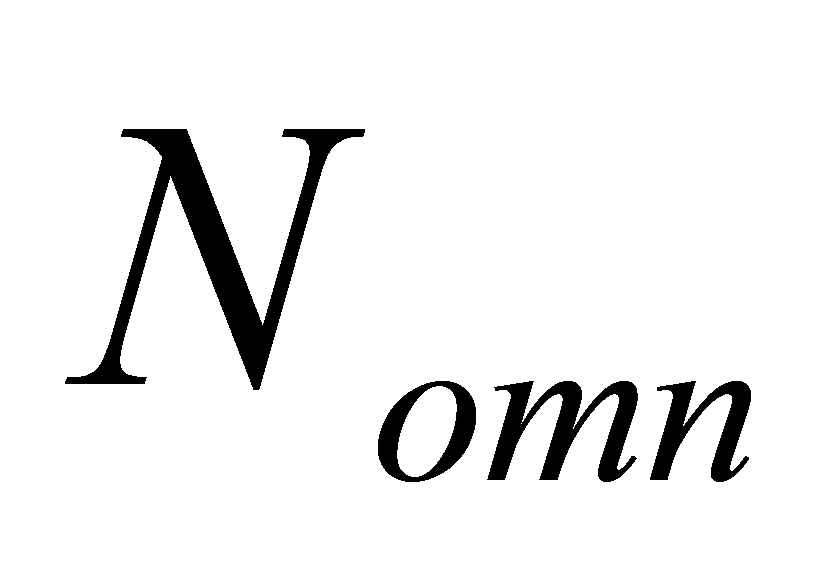


,

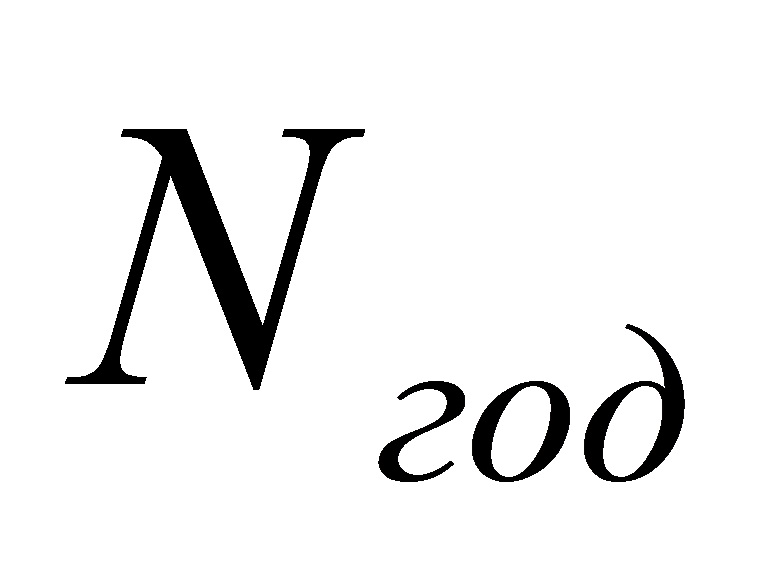


где:

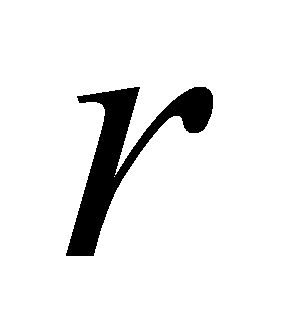
– количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;



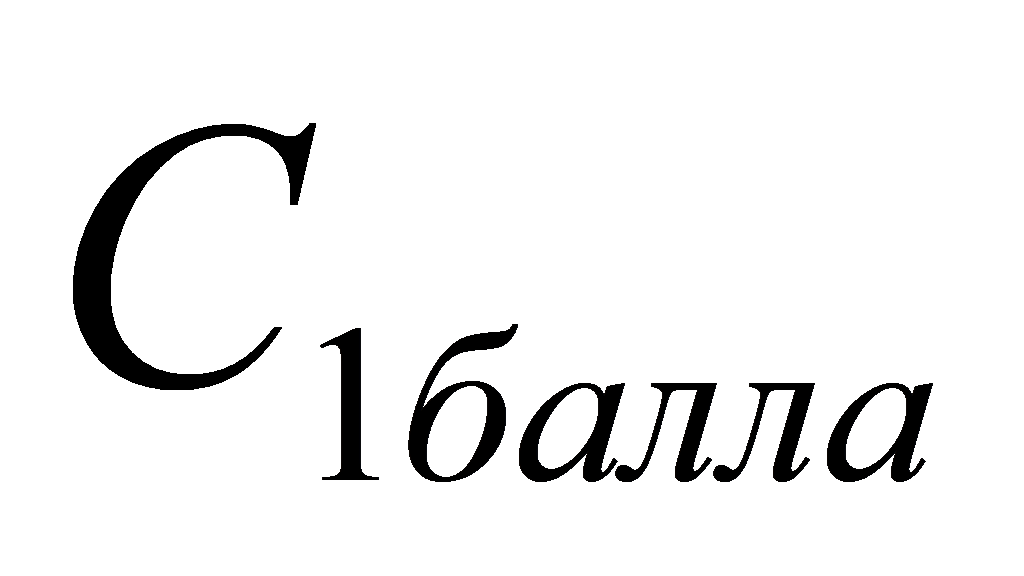
– количество календарных дней в плановом периоде;



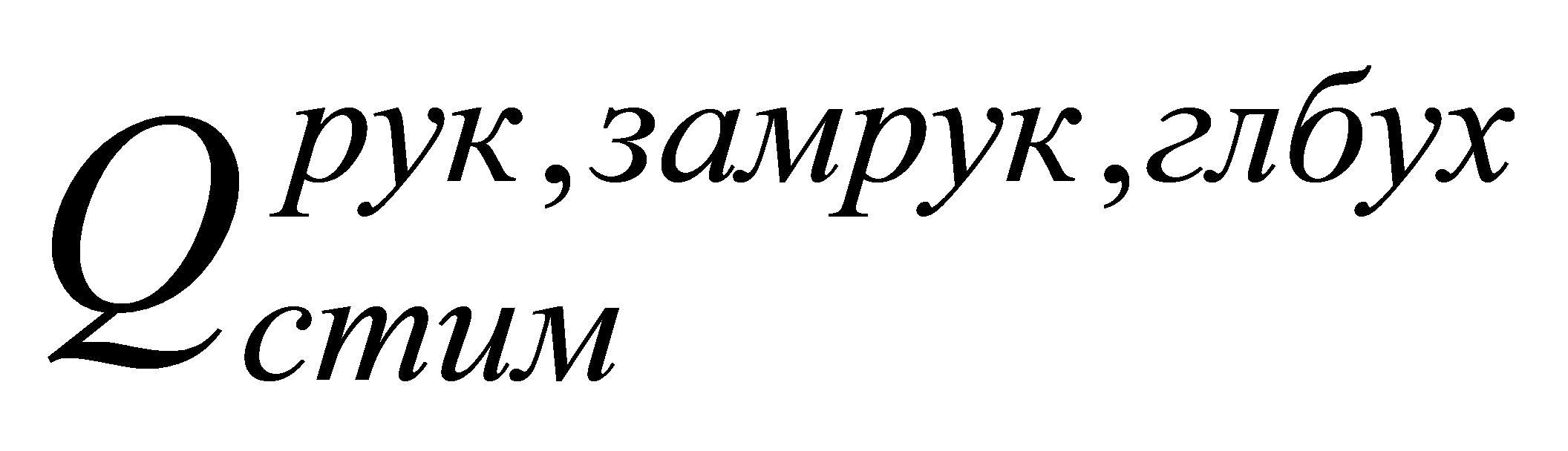
– количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.



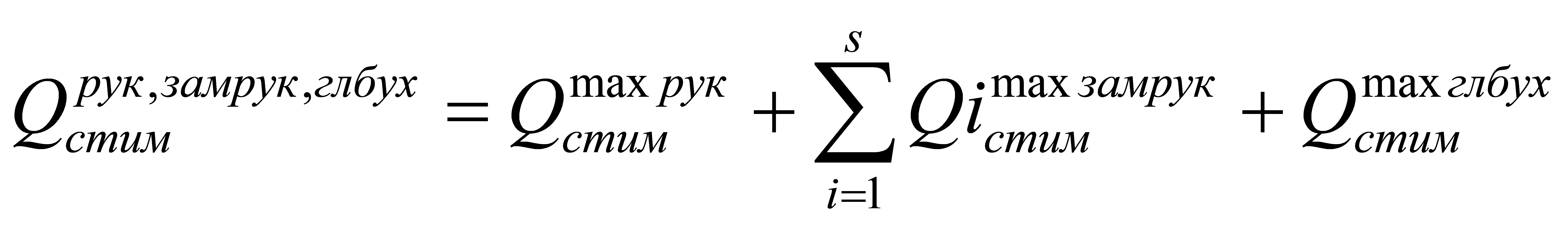
В случае, если расчёт осуществляется в целях пересчета , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.



рассчитывается по формуле:

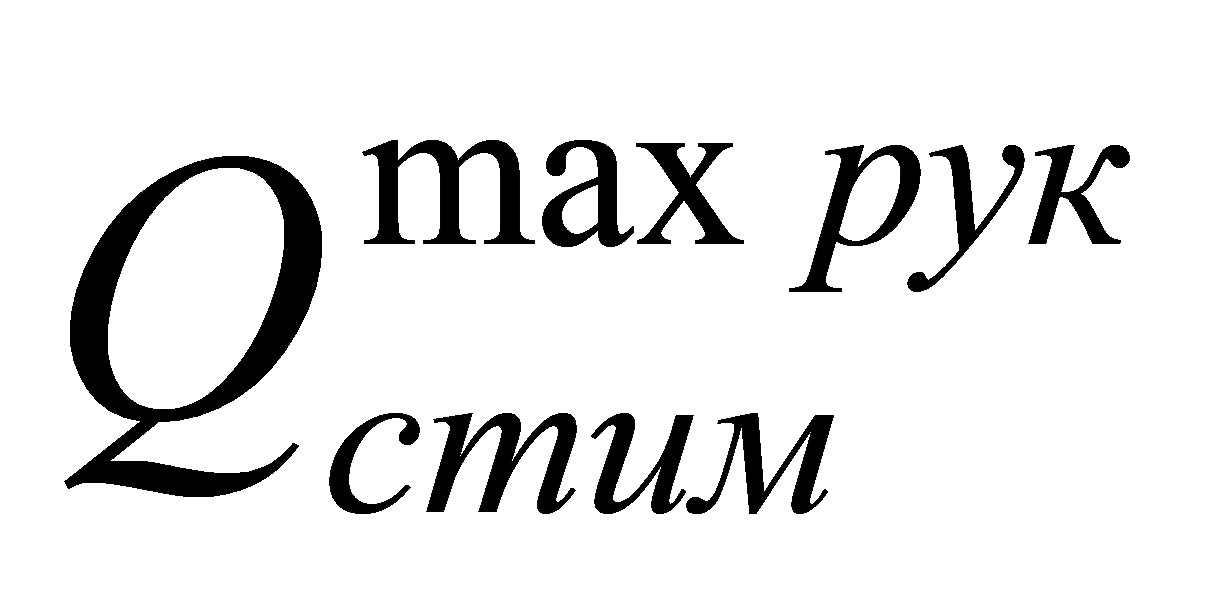


,

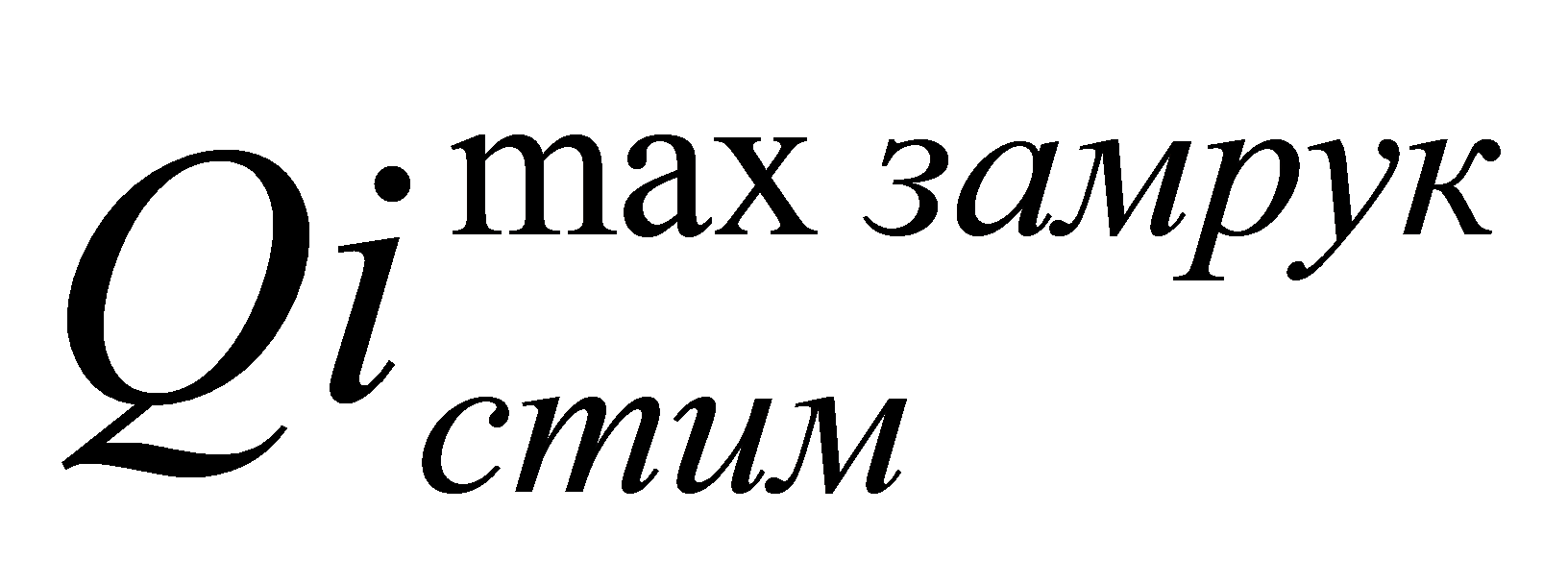


где:

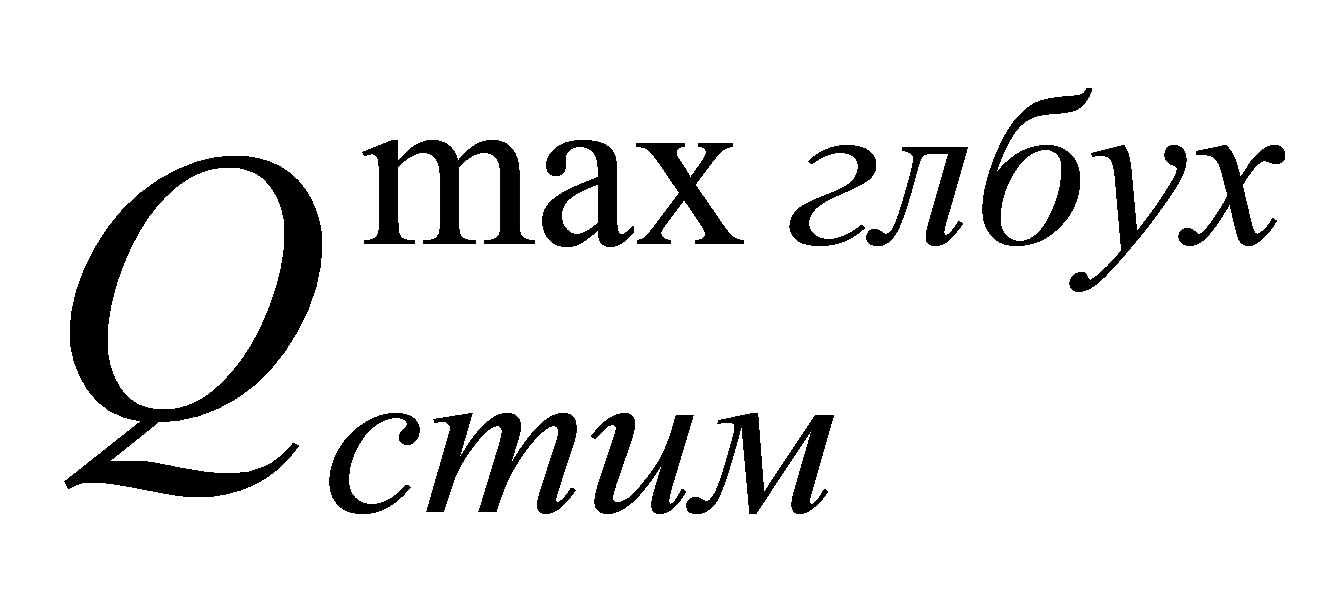
– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере в соответствии   
с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



– сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с разделом 5 настоящего положения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки   
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края   
с особыми климатическими условиями);



s – количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

4.3.2. Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач согласно [приложению №](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D71mFI5C) 2 к настоящему положению.

4.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении показателей (критериев) оценки качества выполняемых работ согласно [приложению №](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D71mFI5C) 2 к настоящему положению.

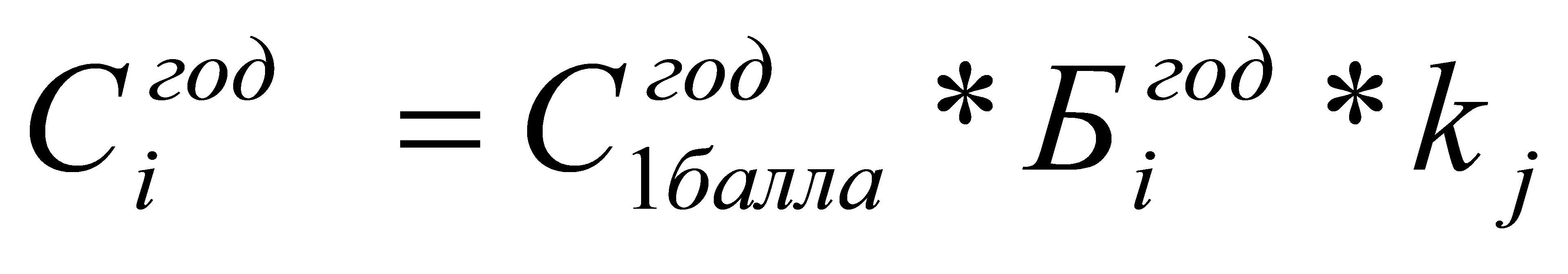
4.3.4. Выплата по итогам работы за месяц производится   
за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения.

Количество баллов, учитываемых в целях осуществления выплаты по итогам работы за месяц, составляет 300 баллов для всех работников учреждения, выполнивших задания особой важности и сложности. Баллы распределяются пропорционально между такими работниками.

4.4. Выплаты по итогам работы за год.

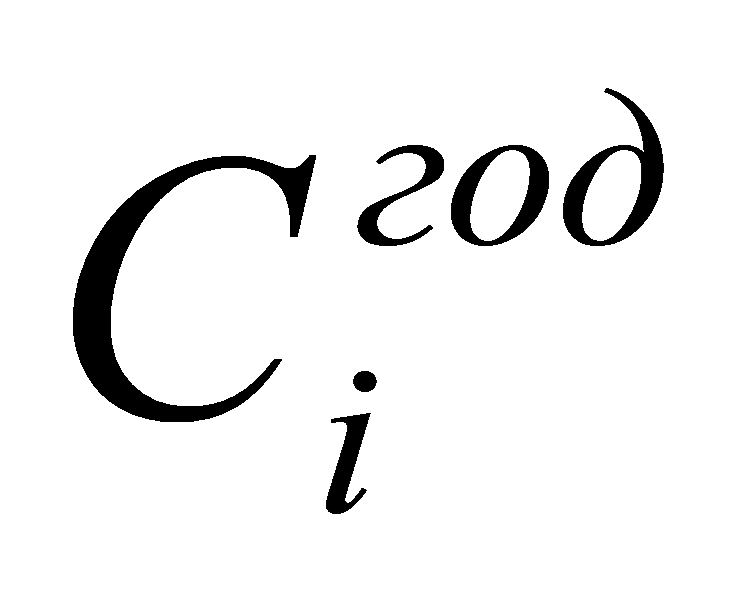
4.4.1. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

,

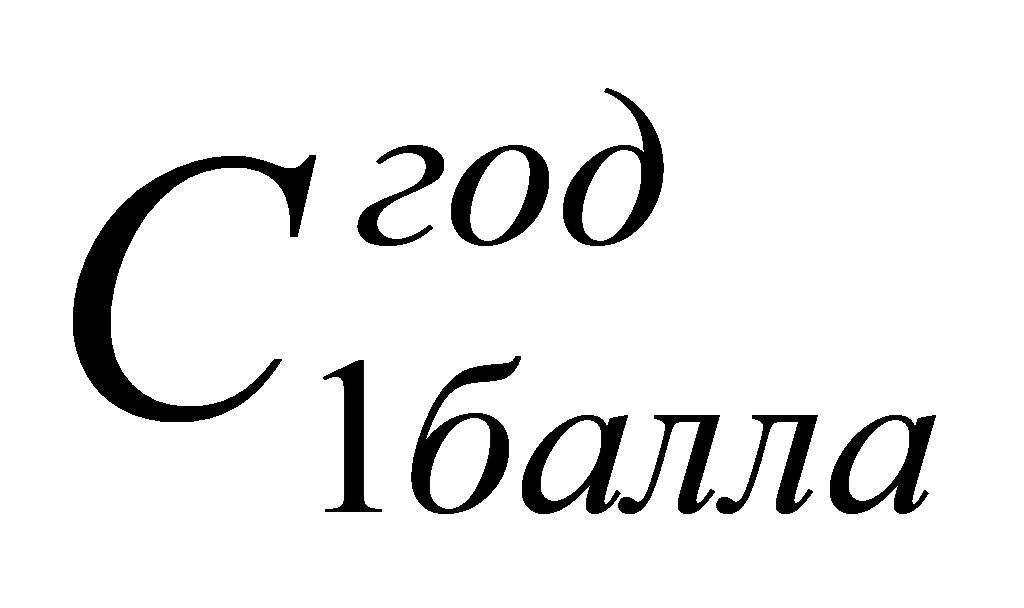


где:

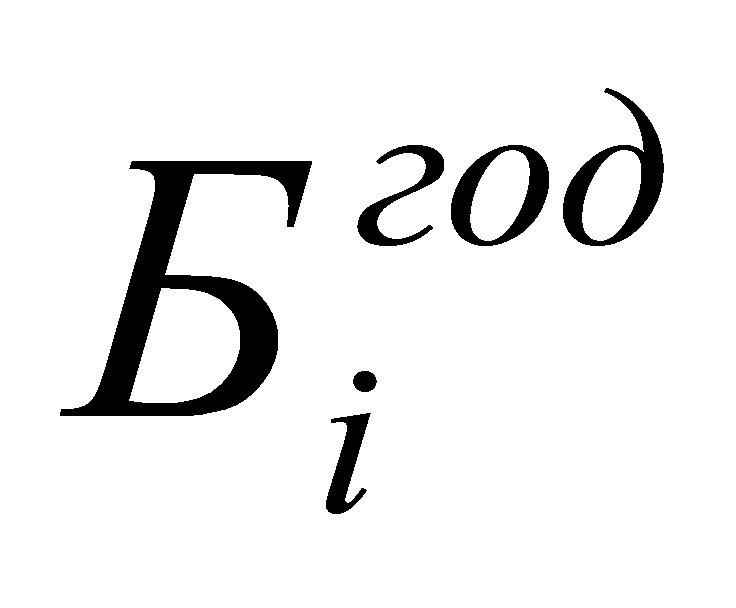
– размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой   
i-му работнику учреждения;



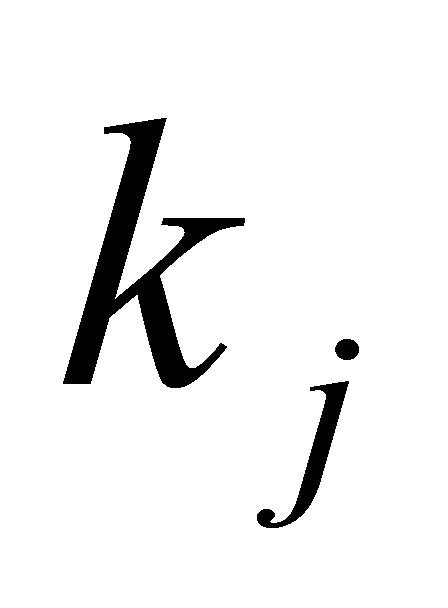
– стоимость 1 балла для определения размеров выплаты   
по итогам работы за год;



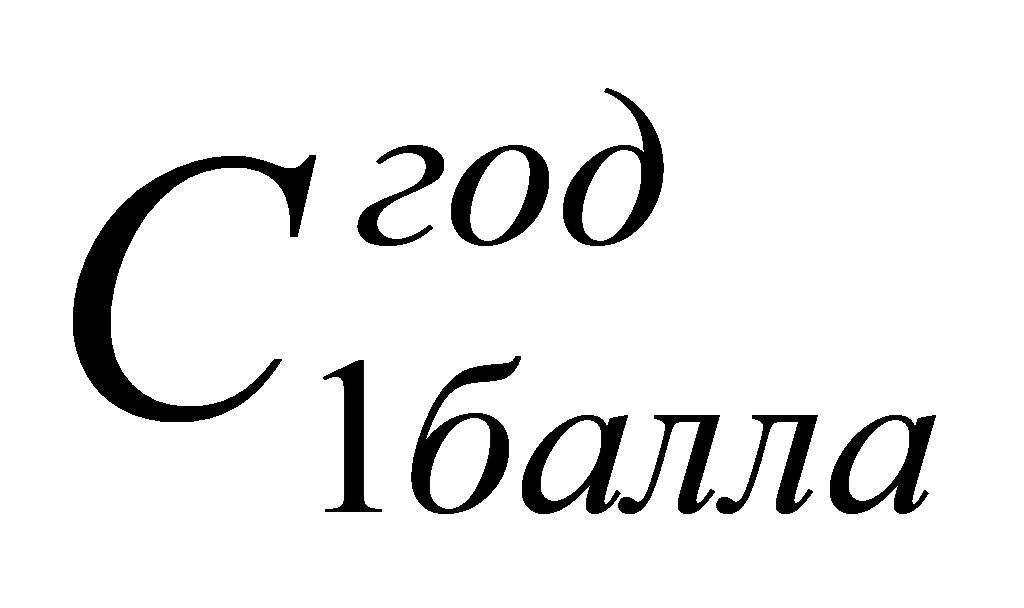
– количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки выплаты по итогам работы за год;



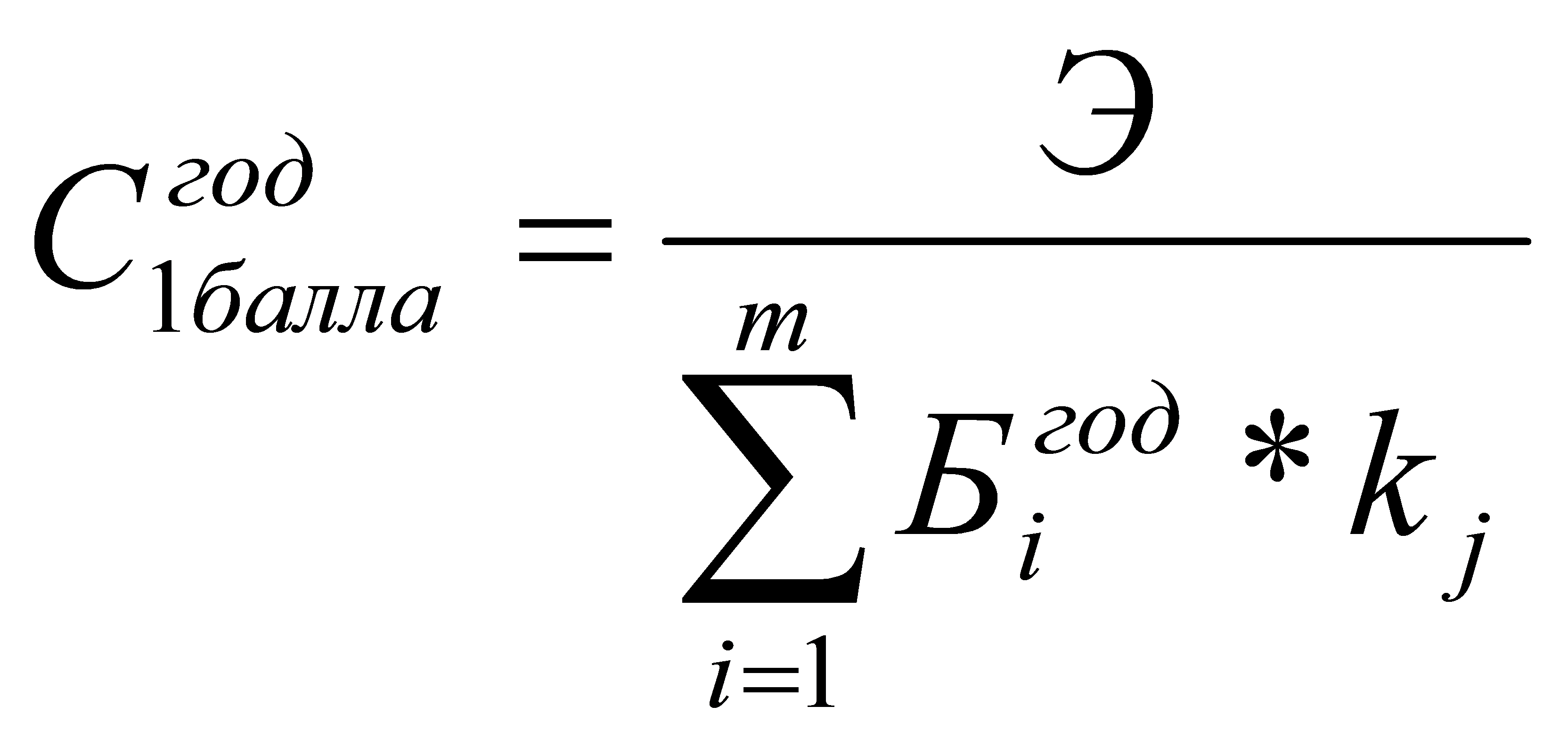
– коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику учреждения, принятому и (или) уволенному   
в течение календарного года, пропорционально отработанному   
j-м работником учреждения времени.



рассчитывается по формуле:

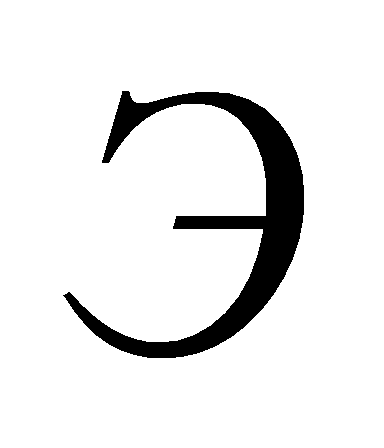


,

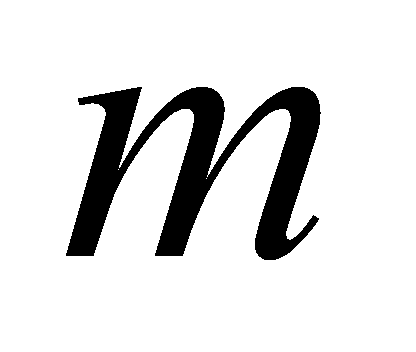


где:

– экономия фонда оплаты труда учреждения по итогам финансового года (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);



– фактическая численность работников учреждения, работавших   
в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата,   
за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения.



4.4.2. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно приложению № 3 к настоящему положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым   
и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.5. Персональные выплаты.

4.5.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат:   
за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность,   
за напряженность и особый режим работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.5.2. Персональные выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5.3. Персональная выплата за квалификационную категорию производится при наличии квалификационной категории в [размере](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7EmFI7C), указанном в приложении № 4 к настоящему положению.

4.5.4. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений, производится при условии наличия:

а) почетного звания или ученой степени, связанных или необходимых для исполнения профессиональной деятельности по должности служащего   
и соответствующих профилю учреждения;

Указанная выплата устанавливается в [размерах](consultantplus://offline/ref=33D8F352C6A19606CA123BE7E5226257272344FFBB66E2204C64BFC4AA6C96A2C07D5B9E4F121814140D7FmFI0C), указанных   
в приложении № 5 к настоящему положению.

4.5.5. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производится специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.5.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного   
в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей)   
с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5.9. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени   
и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного муниципальными правовыми актами для расчета региональной выплаты (далее – размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых   
по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)   
(в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера   
и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях   
с особыми климатическими условиями.

**5. Материальная помощь**

5.1. По решению руководителя учреждения, оформляемому соответствующим приказом, работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения, составляет три тысячи рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год   
по показателям выплат «Заработная плата»).

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника учреждения, к которому прикладываются заверенные работником учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2014 года.