



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАС РЕСПУБЛИКАНЫН
ПРАВИТЕЛЬСТВОЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06 05 2022 г. № 243
г. Абакан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Хакасия «Управление социальной поддержки населения» по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» и о внесении изменений в постановление Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Республики Хакасия»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) Правительство Республики Хакасия **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Хакасия «Управление социальной поддержки населения» по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» (приложение).

2. Внести в постановление Правительства Республики Хакасия от 15.10.2014 № 521 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Республики Хакасия» («Вестник Хакасии», 2014, № 68; 2016, № 55; 2017, № 36; Официальный интернет-портал

правовой информации (www.pravo.gov.ru), 08.02.2018, № 1900201802080001; 25.06.2018, № 1900201806250006; 17.08.2018, № 1900201808170005; 23.11.2018, № 1900201811230001; 21.02.2020, № 1900202002210003; 02.10.2020, № 1900202010020001; 29.03.2021, № 1900202103290002) следующие изменения:

1) наименование после слов «социальной защиты Республики Хакасия,» дополнить словами «по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»»;

2) пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания.»»;

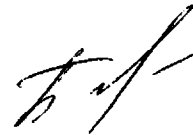
3) в приложении:

в наименовании слова «видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» заменить словами «виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»»;

в пункте 1.1 слова «видам экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» заменить словами «виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг с обеспечением проживания»».

3. Установить, что настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2022 года.

Исполняющий обязанности Главы
Республики Хакасия – Председателя
Правительства Республики Хакасия



О. Пономарева

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Республики Хакасия «Об утверждении
Примерного положения об оплате труда
работников Государственного казенного
учреждения Республики Хакасия
«Управление социальной поддержки
населения» по виду экономической
деятельности «Предоставление
социальных услуг без обеспечения
проживания» и о внесении изменений в
постановление Правительства Республики
Хакасия от 15.10.2014 № 521 «Об
утверждении Примерного положения об
оплате труда работников государственных
учреждений, подведомственных
Министерству труда и социальной защиты
Республики Хакасия, и признании
утратившими силу отдельных
постановлений Правительства Республики
Хакасия»

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного казенного учреждения
Республики Хакасия «Управление социальной поддержки населения»
по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг
без обеспечения проживания»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения Республики Хакасия «Управление социальной поддержки населения» по виду экономической деятельности «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Хакасия от 12.11.2008 № 65-ЗРХ «Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений» (с последующими изменениями) (далее – Закон), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Положение включает:

рекомендуемые минимальные размеры базовых должностных окладов по должностям работников Государственного казенного учреждения Республики Хакасия «Управление социальной поддержки населения» (далее – Учреждение), отнесенных к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по должностям работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
оплату труда руководителя, заместителей руководителя;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствии с разделами Единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

К основному персоналу Учреждения относятся должности руководителей и специалистов, осуществляющих предоставление социальных услуг.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования. К вспомогательному персоналу относятся работники, замещающие общеотраслевые профессии рабочих.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения. К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники, замещающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих;
профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающих коэффициентов;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников);

настоящего Положения.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной и временно замещаемой должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. Оплата труда работников, занятых на основной и временно замещаемой должностях, на должностях, занимаемых по совместительству, при выполнении работ на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.5. Должности работников Учреждения подразделяются на:

профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих;

на должности, не отнесенные к должностям работников по профессиональным квалификационным группам.

2.6. Размер должностного оклада определяется по следующей формуле:

$$ДО_{\text{кв.ур.}} = ДО_{\text{б}} \times K,$$

где:

$ДО_{\text{кв.ур.}}$ – должностной оклад;

$ДО_{\text{б}}$ – базовый должностной оклад;

K – повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (далее – повышающий коэффициент).

2.7. Размер должностного оклада работников Учреждения может быть увеличен посредством применения персонального повышающего коэффициента с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, устанавливается в размере от 1,0 до 2,0.

2.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения устанавливается работникам, относящимся к основному персоналу, в размере 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику деятельности в сфере социальной защиты не увеличивает должностной оклад.

2.9. Должностные оклады специалистов Учреждения, работающих и проживающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу и проживание в сельской местности не увеличивает должностной оклад.

2.10. Работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и (или) «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Хакасия», устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15 процентов от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации» и (или) «Заслуженный работник социальной защиты населения Республики Хакасия», не увеличивает должностной оклад.

2.11. Должностные оклады работающих по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.12. Месячная заработная плата работника Учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством, без учета подлежащего начислению на месячную заработную плату районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

3. Рекомендуемые минимальные размеры базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»

№	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5050 рублей	
3	Специалист по социальной работе	1,98

3.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

3.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	

2	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 3831 рубль	
3	Архивариус	1,92
4	Секретарь	2,0

3.2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Второй квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 4614 рублей	
3	Заведующий хозяйством	2,06

3.2.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 4514 рублей	
3	Инженер-программист	3,05
4	Менеджер по персоналу	3,01
5	Психолог	2,1
6	Экономист	3,05
7	Эксперт	3,05
8	Юрисконсульт	3,05
9	Второй квалификационный уровень	
10	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5264 рубля	
11	Должности служащих первого	2,8

	квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
12	Третий квалификационный уровень	
13	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5338 рублей	
14	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	2,82
15	Четвертый квалификационный уровень	
16	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5412 рублей	
17	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,86
18	Пятый квалификационный уровень	
19	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5486 рублей	
20	Главные специалисты: в отделах, отделениях	2,6

3.2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

№	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада – 5634 рубля	
3	Начальник отдела	2,6

3.3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

3.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

№	Профессия рабочего, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый размер базового должностного оклада – 3820 рублей	
3	Уборщик служебных помещений 2 разряда	1,92
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	1,92

3.3.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

№	Профессия рабочего, отнесенная к квалификационному уровню	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Первый квалификационный уровень	
2	Рекомендуемый размер базового должностного оклада – 3771 рубль	
3	Водитель автомобиля 4 разряда	1,93

3.4. Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

№	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер базового должностного оклада, руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1	Специалист по закупкам	4514	3,01
2	Специалист по охране труда	4514	3,01
3	Специалист	5050	1,54
4	Специалист по работе с семьей	5050	1,50
5	Начальник отделения	6198	3,50
6	Заместитель	5702	3,02

	начальника отделения		
7	Заместитель начальника отдела	5486	2,6
8	Специалист-эксперт	5050	1,54

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм трудового законодательства Российской Федерации и Республики Хакасия работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Системой оплаты труда предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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);

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия.

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится к заработной плате.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Если, по специальной оценке условий труда или по итогам государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия, начисление которых производится к заработной плате).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
за интенсивность и высокие результаты работы;
за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия) и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников) в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской деятельности, иных источников, не запрещенных действующим законодательством, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) для работника могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении, до 100% к должностному окладу.

5.5. Показатели стимулирования работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (представительным органом работников).

5.6. При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

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

высокие достижения в работе;

выполнение особо важных и срочных работ;

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и других программ;

иные показатели, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых работ.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам к должностному окладу в следующих размерах:

по истечении первого года работы – 10%;

по истечении четырех лет работы – 20%;

более семи лет работы – 30%.

В стаж работы для определения размера выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет засчитываются периоды работы в учреждениях, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Республики Хакасия, органах государственной власти Республики Хакасия и иных субъектов Российской Федерации и подведомственных им государственных учреждениях,

территориальных органах федеральной власти, во внебюджетных фондах и их территориальных подразделениях, а также иные периоды работы, опыт и знания по которым были необходимы для выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности. В стаж работы в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется включать иные периоды работы общей длительностью не более пяти лет.

Решение о включении работникам иных периодов работы в стаж работы для установления выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет рекомендуется принимать соответствующей комиссией, созданной в Учреждении. Решение о включении руководителю Учреждения иных периодов работы в стаж работы для установления выплаты стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет принимается в соответствии с правовым актом Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

5.9. Изменение размеров выплат к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

5.11. По итогам работы могут быть выплачены разовые премии:

за присвоение почетных званий Российской Федерации и (или) Республики Хакасия;

в связи с вручением государственных наград;

по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами Учреждения.

5.12. При определении размеров премияльных выплат по итогам работы учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

иные показатели, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5.13. Премияльные выплаты по итогам работы производятся по решению руководителя Учреждения в пределах экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

6. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя Учреждения, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10–50% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия может быть установлен рост уровня средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Хакасия.

6.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством труда и социальной защиты Республики Хакасия в кратности от 1 до 4 при одновременном соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения в размере, не превышающем 80% месячного денежного содержания Министра труда и социальной защиты Республики Хакасия (без учета иных доплат, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия).

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства труда и социальной защиты Республики Хакасия.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

6.9. Размеры выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяются с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику деятельности в сфере социальной защиты населения – в размере до двух должностных окладов;

повышающего коэффициента к должностному окладу за работу и проживание в сельской местности – в размере до одного должностного оклада;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до шести должностных окладов;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – в размере до четырех должностных окладов;

доплаты за работу в ночное время – исходя из нормы среднемесячного фонда рабочего времени, количества ночных смен и численности работников, работающих в ночь, на соответствующий календарный год. Работа в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивается за каждый час работы в размере, повышенном на 50% часовой тарифной ставки, части оклада, рассчитанного за час работы;

оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – исходя из среднемесячного фонда рабочего времени, количества нерабочих праздничных дней и численности работников, работающих в праздничные дни, на соответствующий

календарный год - исходя из размера, установленного законодательством Российской Федерации;

районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия - исходя из размера, установленного законодательством Российской Федерации.

7.2. Учреждение вправе перераспределять средства фонда оплаты труда, рассчитанные для соответствующих выплат при формировании фонда оплаты труда, между выплатами, предусмотренными настоящим разделом.

Экономия средств по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь, иные выплаты (в том числе разовые) в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

