



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА КАМЧАТСКОГО КРАЯ

20.09.2023 № 499-П

г. Петропавловск-Камчатский

О внесении изменений в постановление Правительства Камчатского края от 01.02.2018 № 47-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Камчатского края от 01.02.2018 № 47-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края» следующие изменения:

1) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края»;

2) постановляющую часть изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края (далее – Примерное положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

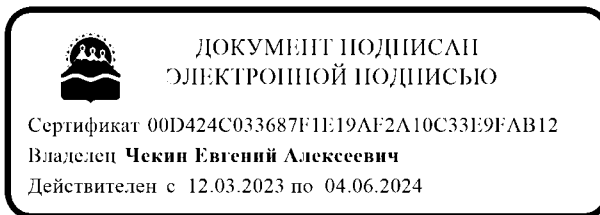
2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края, привести положения об условиях оплаты труда работников в соответствии с Примерным положением.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2018 года.»;

3) приложение изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования.

Председатель Правительства
Камчатского края



Е.А. Чекин

Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 20.09.2023 № 499-П

«Приложение к постановлению
Правительства Камчатского края
от 01.02.2018 № 47-П

Примерное положение
о системе оплаты труда работников краевых
государственных учреждений, подведомственных
Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и включает:

1) порядок и условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Агентству по обеспечению деятельности мировых судей Камчатского края (далее соответственно – учреждения, Агентство), в том числе:

а) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

б) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включая рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), критерии их установления;

2) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, в том числе порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) другие вопросы оплаты труда.

2. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

3. Фонд оплаты труда работников учреждений (за исключением казенных учреждений) формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета.

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая настоящее Примерное положение.

5. Новые условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров оплаты труда по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, в том числе обеспечивающих деятельность Агентства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Камчатского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Агентства.

9. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Агентства определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства на численность работников Агентства в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Агентством до руководителей учреждений.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Агентства, работников учреждения и (или) численности работников Агентства, работников учреждения осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников Агентства и (или) расчетного среднемесячного уровня оплаты

работников учреждения.

10. Положения частей 8 и 9 настоящего Примерного положения не распространяются на учреждения, имеющие в штатных расписаниях должности работников, в отношении которых актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ должности служащих

11. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются:

1) на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по должностям служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	4513–5352
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	4513–6392
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	7269–15 413
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	3358–35 710

2) по должностям, не вошедшим в ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Специалист по охране труда	7770

12. По иным должностям служащих, не вошедших в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются по решению руководителя учреждения.

13. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук.

14. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

15. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

17. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,1;

- 2) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 лет до 7 лет – 0,2;
- 4) при выслуге свыше 7 лет – 0,3.

18. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы – 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

19. Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук устанавливаются при условии соответствия ученой степени направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени:

- 1) при наличии ученой степени доктора наук – 0,2;
- 2) при наличии ученой степени кандидата наук – 0,1.

20. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

21. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих по ПКГ профессии рабочих

22. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Рекомендуемый размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	4012
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	6330–6266

23. По профессиям рабочих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются по решению руководителя учреждения.

24. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию (классность).

25. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

26. Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Агентством в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на указанные цели законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

27. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

28. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается руководителем учреждения работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных им в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,1;
- 2) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,15;
- 3) при выслуге лет от 5 лет до 7 лет – 0,2;
- 4) при выслуге свыше 7 лет – 0,3.

29. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы и его размере принимается руководителем учреждения индивидуально в отношении конкретного работника учреждения.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы – 0,5.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

30. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию (классность) устанавливается в следующих рекомендуемых предельных размерах:

- 1) водителю 1 класса - 0,25;
- 2) водителю 2 класса - 0,1.

31. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за присвоенную квалификационную категорию (классность) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

32. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

33. Премирование работников учреждений осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

35. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности и значимости учреждения.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 5.

37. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

38. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности его работы.

Порядок и условия премирования руководителя, а также критерии оценки эффективности его работы устанавливаются приказом Агентства.

39. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

40. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

41. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия предоставления выплат компенсационного характера

42. С учетом условий труда работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни).

43. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

44. Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

45. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются районные коэффициенты, а также процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством

Российской Федерации и Камчатского края.

47. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

49. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждений в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет оклада (должностного оклада) работника учреждения за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

51. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды премии:

- 1) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- 4) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

52. При установлении премии за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей;
- 2) инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

7) интенсивность и напряженность работы;

8) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

53. Премии за качество выполняемых работ выплачиваются работникам учреждения единовременно при:

1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

2) награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, и наградами Камчатского края, в случаях, предусмотренных законодательством Камчатского края.

54. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с учетом эффективности труда работников учреждения в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

56. Выплата премии осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных на оплату труда:

1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и иным работникам учреждения, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;

2) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

57. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

58. Размер премии может устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

59. Ко всем видам премий применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

7. Порядок и условия выплаты работникам учреждения материальной помощи

60. Руководителю и работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

61. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- 1) в связи с рождением ребенка;
- 2) в связи с заключением брака;
- 3) в связи с юбилейными датами;
- 4) в связи с заболеванием, получением травмы;
- 5) в связи с причиненным ущербом имуществу работников учреждения в результате стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации, совершения преступления;
- 6) в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей, опекунов, попечителей).

62. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель Агентства на основании письменного заявления руководителя учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, предусмотренного частью 61 настоящего Примерного положения.

63. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения с приложением копий документов, подтверждающих наступление события, предусмотренного частью 61 настоящего Примерного положения.».