



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
Министерство по дорожному хозяйству,
транспорту и связи

ПРИКАЗ

22 июня 2018 года

№ 139

г. Петрозаводск

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников казенного учреждения Республики Карелия «Управление автомобильных дорог Республики Карелия», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия

В соответствии с Законом Республики Карелия от 25 января 2010 года № 1365-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия», постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений» и постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия»

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников казенного учреждения

Республики Карелия «Управление автомобильных дорог Республики Карелия», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия.

2. Руководителю казенного учреждения Республики Карелия «Управление автомобильных дорог Республики Карелия» при подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, заключении коллективного договора руководствоваться Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников казенного учреждения Республики Карелия «Управление автомобильных дорог Республики Карелия», подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия, утвержденным настоящим приказом.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



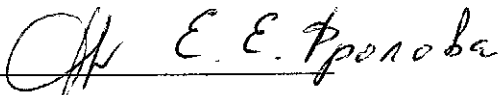
А.А. Кайдалов

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Управление труда и занятости
Республики Карелия

Приказом Министерства по дорожному
хозяйству, транспорту и связи
Республики Карелия



№ 139 от 22.06.2018

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников
казенного учреждения Республики Карелия «Управление автомобильных
дорог Республики Карелия»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Карелия «Управление автомобильных дорог Республики Карелия» (далее – учреждение), подведомственного Министерству по дорожному хозяйству, транспорту и связи Республики Карелия (далее – Положение, Министерство) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений», постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия».

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (далее - оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия установления и размеры повышающих коэффициентов к окладу;
- виды и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также их размеры;
- условия оплаты труда руководителя учреждения (далее – руководитель), заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утверждаемого Правительством Республики Карелия;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

4. Заработная плата работника включает в себя оклад, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

5. Заработная плата работников в соответствии со статьями 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением между Правительством Республики Карелия, Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия и Региональным объединением работодателей в Республике Карелия «Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Республики Карелия» о минимальной заработной плате в Республике Карелия.

На основании статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников учреждения подлежит индексации.

6. Трудовые договоры, заключенные с работниками, должны содержать условия оплаты труда.

7. Вопросы оплаты труда, не предусмотренные настоящим Положением, регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

8. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп, далее - ПГК), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Размер оклада
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4608
4-й квалификационный уровень	7000
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
3-й квалификационный уровень	7461
4-й квалификационный уровень	8010
5-й квалификационный уровень	8778
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	10830

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (4 квалификационный уровень) - 4380 рублей.

11. Работникам, занимающим должности специалистов, и работникам учреждения профессии рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты квалификационного уровня к окладу.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

12. Повышающий коэффициент квалификационного уровня к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента квалификационного уровня к окладу по занимаемой должности по квалификационным уровням ПКГ для работников учреждения установлены в размере:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента квалификационного уровня к окладу
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень (диспетчер)	0,20
4-й квалификационный уровень (ведущий диспетчер)	0,40
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
3-й квалификационный уровень (юрисконсульт, эксперт дорожного хозяйства, бухгалтер, эксперт дорожного хозяйства)	0,25
4-й квалификационный уровень (ведущий юрисконсульт, ведущий инженер по ремонту, ведущий программист, ведущий бухгалтер, ведущий эксперт дорожного хозяйства)	0,35
5-й квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	0,45
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	0,2

Размер повышающего коэффициента квалификационного уровня к окладу по занимаемой должности для работников профессий рабочих по квалификационным уровням ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни	Размер повышающего коэффициента к окладу
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
4-й квалификационный уровень (водитель)	0,40

13. С учетом условий труда работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

14. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера учреждения

15. Оклад руководителя устанавливается Министерством и определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Министерство устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) в кратности от 1 до 6; предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) - в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников

учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру повышающий коэффициент квалификационного уровня к окладу устанавливается в размере 0,2.

16. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю, имеющего право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

17. Виды и размеры выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются Министерством.

Премирование руководителя производится с учетом результатов работы учреждения за определенный период в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденными Министерством, за счет средств фонда оплаты труда на эти цели.

В целях поощрения заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

18. Руководителю, заместителям руководителя, главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения может оказываться материальная помощь.

Руководителю материальная помощь выплачивается в размере, установленном в трудовом договоре.

Выплата материальной помощи руководителю осуществляется на основании приказа Министерства.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. Оплата труда работников, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляют не менее 4 процентов от оклада работника.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае отсутствия необходимого стажа за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается в размере, установленном нормативно-правовыми актами.

22. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

23. В случае если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия (минимального размера оплаты труда) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата.

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

$Р_m$ – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия (минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом);

$Р_n$ – размер начисленной месячной заработной платы (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 20 процентов к части оклада за каждый час работы работника в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

25. Повышенная оплата труда за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. В соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года №110-П «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия» работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

28. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях.

29. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены по решению руководителя в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы учреждения.

30. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть произведена работникам единовременно или может быть установлена на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных, особо важных и ответственных работ;
- обеспечение бесперебойной, безотказной и безаварийной работы всех служб казенного учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа казенного учреждения среди населения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

31. Выплата за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего стажа работы, дающего право на установление данной выплаты.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет включается:

- 1) время работы в учреждении;
- 2) время работы в государственных учреждениях Республики Карелия дорожного хозяйства;
- 3) время работы на предприятиях и в организациях дорожного хозяйства всех организационно-правовых форм и форм собственности, опыт и знания по которой необходимы работнику для выполнения должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью в учреждении;
- 4) время работы на предприятиях и организациях, занимающихся строительством и ремонтом искусственных дорожных сооружений;
- 5) время военной службы;
- 6) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с казенным учреждением;
- 7) время работы в аппаратах органов государственной власти и управления: высших органов представительной и исполнительной власти Союза ССР и Российской Федерации;

министерствах и ведомствах Союза ССР и Российской Федерации; Верховного Совета и Совета Министров Республики Карелия, Законодательного Собрания Республики Карелия, Администрации Председателя Правительства Республики Карелия, Администрации Главы Республики Карелия, иных органов исполнительной власти Республики Карелия, территориальных органов

республиканских органов исполнительной власти, а также органов государственного управления, созданных при Совете Министров Республики Карелия;

местных органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, а также органов прокуратуры и судов всех уровней;

органов народного контроля, государственного арбитража;

республиканских объединений, созданных на базе ликвидированных министерств, управлений по решению Правительства Республики Карелия;

8) время работы в аппаратах профсоюзных органов, а также в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппарате органов государственной власти и управления до 1 января 1992 года;

9) время работы в аппаратах КПСС и ВЛКСМ, а также в качестве освобожденных работников в первичных партийных, комсомольских организациях до 14 марта 1990 года;

10) время обучения работников органов государственной власти и управления в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в учебных заведениях КПСС и ВЛКСМ, осуществляющих переподготовку кадров, если они работали в этих органах до поступления на учебу;

11) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и местного самоуправления.

Общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, определяется комиссией, состав и порядок работы которой определяется руководителем.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут рассматриваться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на установление выплаты за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью организации.

Решение комиссии об определении стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, оформляется протоколом.

Устанавливаются следующие размеры выплаты за выслугу лет (в процентах к окладу):

при общем стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов;

при общем стаже работы от 3 лет до 10 лет – 15 процентов;

при общем стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

при общем стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам только по основному месту работы.

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу.

Установление выплаты за выслугу лет в процентах к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

32. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период.

В учреждении установлены несколько премиальных выплат по итогам работы за различные периоды работы – по итогам работы за месяц, квартал и премиальная выплата по итогам работы за год.

Премияльные выплаты по итогам работы за год могут быть произведены за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени могут быть произведены работникам по результатам работы учреждения с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями установления премиальных выплат по итогам работы являются соответствующие результаты работы учреждения и его структурных подразделений:

- реализация адресной инвестиционной программы Республики Карелия;
- выполнение планов капитального ремонта, ремонта автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения и искусственных сооружений на них;
- выполнение планов проектно-изыскательских работ;
- обеспечение заданного уровня содержания автомобильных дорог регионального и межмуниципального значения и искусственных сооружений на них;
- целевое и эффективное использование средств бюджета Республики Карелия;
- выполнение приказов Министерства;
- своевременное выполнение заданий и поручений Министерства.

При установлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- соблюдение требований по качеству, объему (составу) и порядку исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя, Министерства и контролирующих органов);
- выполнение плановых и нормативных показателей работы;
- поддержание работником квалификации на уровне достаточном, для исполнения своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- соблюдение работником установленных правил внутреннего трудового распорядка;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничена.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премиальной выплаты по итогам работы, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, выходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Премиальные выплаты по итогам работы не устанавливаются работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя премиальные выплаты по итогам работы работникам могут быть установлены в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

В фонде оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты премий в расчете на каждую должность до 6,5 окладов на год.

Основанием для осуществления премиальных выплат по итогам работы работникам является решение руководителя.

33. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

VI. Другие вопросы оплаты труда

34. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника и положения об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

Оказание материальной помощи работникам может производиться к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до одного размера оклада.

Кроме того, работникам может оказываться материальная помощь по семейным обстоятельствам. В число таких обстоятельств входят: свадьба, рождение ребенка работника, тяжелое заболевание работника, смерть ближайшего родственника работника, стихийные бедствия природного и техногенного характера или противоправные действия третьих лиц, нанесших работнику значительный материальный ущерб и (или) повлекших за собой заболевание работника.

Материальная помощь работникам оказывается за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год.

Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

35. По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя.