

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ**



**ХАЛЬМГ
ТАҢҢЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР**

от 15 августа 2016 г.

№ 274

г. Элиста

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия**

Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия.

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



И. Зотов

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 15 августа 2016 г. № 274

Положение об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда государственных учреждений, подведомственных Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплат труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.

2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Фонд оплаты труда работников бюджетных, автономных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности; фонд оплаты труда казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов

бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения (далее - Устав) целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, осуществляющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу:

- Генеральный директор (директор);
- Заместитель директора;
- Главный бухгалтер;
- Начальник отдела.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Министерством экономики и торговли Республики Калмыкия и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Основные условия оплаты труда

7. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Республики Калмыкия от 01 февраля 2016г. №25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия»:

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4040
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, консультант по налогам и сборам, специалист по пожарной безопасности; техник	4670
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, оценщик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), специалист по охране труда, менеджер, экономист, эксперт, юрисконсульт	6055
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6910

5 квалификационный уровень	Главный специалист (в отделах, отделениях, лабораториях)	7120
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник структурного подразделения (отдела, лаборатории)	7440

Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и соответствующих им тарифных разрядов согласно единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Размеры окладов по должностям согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления Правительства Республики Калмыкия от 01 февраля 2016г. №25 «О размерах окладов (должностных окладов) общепрофессиональных должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия»:

Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, курьер, сторож (вахтер)	3210
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	3850

8. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5% ниже окладов соответствующих руководителей.

9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера,

предусмотренные настоящим Положением.

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения соответствуют профессиональным квалификационным группам.

Компенсационные выплаты

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008г. №347, устанавливаются:

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 работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

с учетом средств субсидии, поступающей из республиканского бюджета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (ставка) работников учреждения, если иное не установлено законодательством.

12. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и основания применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях для вновь принятых работников.

13. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются коэффициенты за работу

в пустынных и безводных местностях. Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 года № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

14. При выполнении работ 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), производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в процентном отношении к окладу (ставки) по занимаемой профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться

коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

15. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также Разъяснениями о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н.

Стимулирующие выплаты

16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты - не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

главным специалистам и работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях

учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

17. Работникам учреждений устанавливаются следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия;

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

18. Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 15 % к окладу (должностному окладу), размер надбавки за наличие почетных званий Республики Калмыкия составляет 10%, размер надбавки за наличие почетной грамоты Российской Федерации составляет 5 %. Надбавка за наличие почетных грамот, знаков, званий применяется к должности только по основной работе.

Установление размеров выплат за наличие почетных грамот, знаков и званий производится со дня присвоения. Работникам, имеющим два и более почетных грамот, знаков, звания, выплата за наличие почетных грамот, знаков и званий устанавливается по одному из почетных грамот, знаков, званий по выбору работника.

19. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, в соответствии с постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986г. №1115 "О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства" устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

При выплате надбавки следует учитывать, что в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102 (раздел «Автомобилотранспорт и городской электротранспорт» Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады) квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую

подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных:

второй класс - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е";

первый класс - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "Д" и "Е".

Конкретные размеры надбавок устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

20. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения с учетом периодов их работы в бюджетных, автономных, казенных учреждениях и подразделениях федеральных органов и республиканских органов исполнительной власти Республики Калмыкия. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 2 лет до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15%;

при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 20%.

21. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, год).

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, подведомственных Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия, утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типам учреждений и категориям работников.

Конкретные показатели оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премий по итогам работы за квартал, год (за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе приносящей доход деятельности; участие в выполнении важных, сложных и срочных работ (участие в работе межведомственных комиссий, а также комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации,

аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг и прочее), за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ и программ в сфере деятельности учреждения определяется в абсолютном значении. Максимальный размер премий по итогам работы за квартал, год не более одного должностного оклада в год.

Премирование работников учреждения по итогам работы за квартал, год осуществляется в случае экономии фонда оплаты труда или за счет средств от внебюджетной деятельности по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений о премировании работников. Основанием для выплаты премий работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии конкретному работнику учреждения.

22. Рекомендуется в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществлять премирование работников учреждения в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации в связи с трудовой деятельностью;

при поощрении Главой Республики Калмыкия, Правительством Республики Калмыкия, присвоении почетных званий Республики Калмыкия и награждении знаками отличия Республики Калмыкия;

при поощрении и награждении ведомственными наградами, при поощрении руководителем учреждения.

23. Положение о премиальных выплатах работникам регулируется приказом учреждения. Выплата премий осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

24. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей, главного бухгалтера учитывают нормы постановлений Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей», от 25 мая 2015 г. № 196

«Об установлении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 г. № 349».

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

26. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467. Размер должностного оклада руководителя по группам оплаты труда руководителей устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

27. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются на 20 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

28. Премии по итогам работы (квартал, год) выплачиваются руководителю учреждения по решению органа исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

При условии выполнения учреждением не менее 90% объема государственного задания, установленного на соответствующий период, руководителю учреждения может выплачиваться ежемесячная премия в процентном отношении от поступивших сумм за выполненные работы, в рамках приносящей доход деятельности.

Целевые показатели эффективности деятельности учреждений, подведомственных Министерству экономики и торговли Республики Калмыкия, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей утверждаются нормативным правовым актом учредителя.

29. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений в кратности от 1 до 3.

IV. Другие вопросы оплаты труда

30. Для оценки результативности и качества работы в учреждении создается комиссия, в состав которой по согласованию входят руководитель и

другие лица, привлекаемые руководителем к работе по оценке результативности и качества работы.

31. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях: рождения ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезни и других чрезвычайных обстоятельств – в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов.

32. Выплата материальной помощи не входит в систему оплаты труда работников учреждения, но может начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения одновременно в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.