



Российская Федерация
Республика Карелия

МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

185035, г. Петрозаводск, ул. Герцена, 13. Тел. (8142) 78-24-59. Факс (8142) 76-10-95

П Р И К А З
г.Петрозаводск

«14» сентября 2019 года

№ 185

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия

В целях реализации постановления 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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее - Положение).

2. Директору государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами» (далее – учреждение) обеспечить в срок до 1 ноября 2019 года приведение коллективных договоров и локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда учреждения, в соответствии с настоящим Положением.

3. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

4. Признать утратившим силу:

приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 20 февраля 2016 года № 160 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Государственному комитету Республики Карелия по управлению государственным имуществом и организации закупок»;

приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению

имуществом и организации закупок от 23 августа 2016 года № 681 «О внесении изменения в приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 20 февраля 2016 года № 160»;

приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 15 сентября 2016 года № 723 «О внесении изменения в приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 20 февраля 2016 года № 160»;

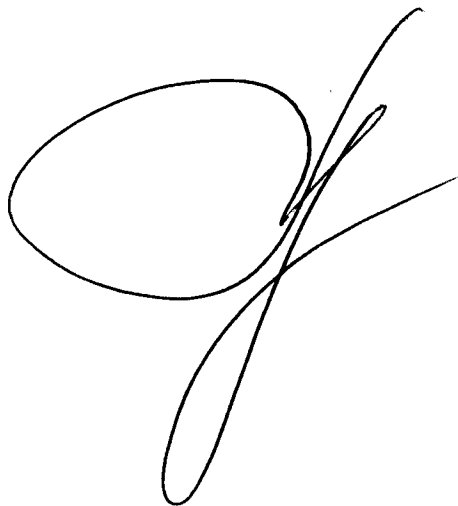
приказ Министерства имущественных и земельных отношений Республики Карелия от 24 января 2018 года № 15 «О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 20 февраля 2016 года № 160»;

приказ Министерства имущественных и земельных отношений Республики Карелия от 29 апреля 2019 года № 73 «О внесении изменений в приказ Государственного комитета Республики Карелия по управлению имуществом и организации закупок от 20 февраля 2016 года № 160»;

приказ Министерства имущественных и земельных отношений Республики Карелия от 5 июня 2019 № 96 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 7 июня 2019 года, № 1001201906070006).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Первого заместителя Министра имущественных и земельных отношений Республики Карелия.

И.о. Министра



М.Н. Логинова



Приложение
к приказу Министерства имущественных и
земельных отношений Республики Карелия
от « 18 » октября 2019 г. № 185

Положение

об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного
Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденным 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» (далее - постановление Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П), определяет условия оплаты и стимулирования труда работников государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия (далее соответственно - учреждение, Министерство), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, устанавливаемых на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора учреждения;

другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

2. Положение носит для учреждения обязательный характер.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором или локальным правовым актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Карелия и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденных постановлением Правительства Республики Карелия от 29 мая 2008 года № 110-П;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

5. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Карелия.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с Министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

II. Размеры окладов (должностных окладов)

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - 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):

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Наименование должности	Размеры окладов (руб.)
1	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
	1 квалификационный уровень	юрисконсульт	12010
	3 квалификационный уровень	юрисконсульт 1 категории	13340
	5 квалификационный уровень	главный специалист	13344
2	Квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
	1 квалификационный уровень	Начальник юридического отдела	16473

11. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, устанавливаются следующие оклады:

- ведущий специалист – 12010 рублей;
- заместитель начальника отдела – 14826 рублей;
- начальник отдела – 16473 рубля;
- специалист – 10809 рубля;
- системный администратор – 13344 рубля.

III. Виды и условия осуществления выплат компенсационного характера

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

13. 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 учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

д) доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

14. Выплаты компенсационного характера труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

15. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

17. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

18. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в следующих размерах:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) - 4% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) - 5% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) - 6% от должностного оклада;

- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) - 7% от должностного оклада;

- по классу 4 (опасные условия труда) - 8%.

Размеры компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в абсолютном выражении), предоставляемые руководителем учреждения на момент вступления в силу настоящего Положения, не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников учреждения на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

19. Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

20. В случае если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее - доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника учреждения устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику учреждения, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

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

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты;

Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективном договоре или локальном правовом акте учреждения и являются обязательными для включения в трудовые договоры работников, заключаемые с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее - приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н).

IV. Виды и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

23. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Карелия, утвержденным постановлением Правительства Республики Карелия № 110-П и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- в) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- г) выплаты за качество выполненных работ.

24. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальными правовыми актами учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

25. Разработка показателей эффективности труда работников учреждения и критериев их оценки осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

26. Решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами учреждения.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются для всех категорий работников учреждения в зависимости от фактической нагрузки, организации работы и степени ответственности.

28. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ, особым режимом и графиком работы;

компетентность в принятии управленческих решений;

участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

личный вклад в выполнение стоящих перед учреждением задач.

29. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

30. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (далее - надбавка за выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

При стаже работы, дающем право на получение надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки в процентах к установленному окладу (должностному окладу)
до 1 года	0
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

31. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включаются период работы в учреждении, а также период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением.

32. В стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, могут засчитываться периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией. Периоды работы в указанных в настоящем пункте должностях в совокупности не должны превышать пяти лет.

Для рассмотрения вопросов о возможности зачета отдельных периодов работы в стаж работы, дающий право на установление работникам учреждения надбавки за выслугу лет, создается комиссия учреждения по вопросам исчисления стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет (далее - комиссия).

Решения комиссии оформляются протоколами, которые являются основанием для издания локальных правовых актов учреждения об установлении работникам учреждения размера надбавки за выслугу лет.

33. Надбавка за выслугу лет назначается работникам только по основному месту работы.

34. Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям, удостоверяющими наличие стажа работы (службы).

35. Если у работника учреждения право на установление или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

36. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в целях повышения эффективности деятельности учреждения, поощрения работников за выполненную работу на основе достижения количественных и качественных показателей деятельности учреждения (структурного подразделения, конкретного работника).

Премииальная выплата с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы может осуществляться за определенный период: месяц, квартал (1, 2, 3-й), год.

Решение о выплате премий за конкретный период принимается директором учреждения.

Премииальная выплата работнику учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

37. При премировании учитываются:

участие в достижении учреждением в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности;

успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

оперативное и качественное выполнение поручений, работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов.

Положение о премировании утверждается локальным правовым актом учреждения.

38. Премирование заместителей директора и иных работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премиальная выплата не ограничена.

39. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению директора учреждения в процентах к окладу (должностному окладу), с учетом критериев оценки результативности и качества труда и утверждается локальным правовым актом учреждения.

40. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников, заключаемых с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н.

41. Минимальная доля средств, направляемых учреждению на стимулирующие выплаты, устанавливается в размере 10 %.

V. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения

42. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года № 203-П.

43. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Условия оплаты труда директора учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и с учетом сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

45. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора учреждения, заместителей директора учреждения) устанавливается в кратности 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора учреждения, заместителей директора учреждения) устанавливается в кратности 5.

47. С учетом условий труда директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

48. Конкретный размер выплат компенсационного характера директору учреждения, заместителям директора учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

49. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда директора государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия, утвержденным Министерством, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

50. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

51. Из фонда оплаты труда директору учреждения и работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

52. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимает Министерство имущественных и земельных отношений Республики Карелия на основании письменного заявления директора учреждения в соответствии с Положением об оплате труда директора государственного казенного учреждения Республики Карелия «Управление земельными ресурсами», подведомственного Министерству имущественных и земельных отношений Республики Карелия, утвержденным Министерством.

53. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится один раз в год в размере одного оклада (должностного оклада) и приурочивается к выходу работника учреждения в очередной отпуск (к любой части ежегодно оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника).

54. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые пять лет);
- 2) в связи со свадьбой, рождением ребенка, смертью членов семьи (родителей, детей, супруга), несчастным случаем, в связи с тяжелым материальным положением. Указанная материальная помощь выплачивается по заявлению работника учреждения при наличии документального подтверждения уважительности причин, по которым она выплачивается.

55. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

56. Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.