



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18 июня 2025 г. № 204

г. МАХАЧКАЛА

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция строящихся объектов «Новострой», находящегося в ведении Управления Правительства Республики Дагестан по вопросам переселения лакского населения Новолакского района на новое место жительства и восстановления Ауховского района, по виду экономической деятельности «Строительство»

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 г. № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан» Правительство Республики Дагестан **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция строящихся объектов «Новострой», находящегося в ведении Управления Правительства Республики Дагестан по вопросам переселения лакского населения Новолакского района на новое место жительства и восстановления Ауховского района, по виду экономической деятельности «Строительство».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Дагестан от 21 июля 2014 г. № 331 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция строящихся объектов «Новострой» (Дагестанская правда, 2016, 21 января, № 11–12);

постановление Правительства Республики Дагестан от 7 августа 2019 г. № 191 «О внесении изменений в постановление Правительства

Республики Дагестан от 21 июля 2014 г. № 331» (интернет-портал правовой информации Республики Дагестан (www.pravo.e-dag.ru), 2019, 9 августа, № 05002004504).

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.



**Временно исполняющий обязанности
Председателя Правительства
Республики Дагестан**

Р. Газимагомедов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Дагестан
от 18 июня 2025 г. № 204

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Республики Дагестан «Дирекция строящихся объектов «Новострой»,
находящегося в ведении Управления Правительства Республики
Дагестан по вопросам переселения лакского населения Новолакского
района на новое место жительства и восстановления Ауховского
района, по виду экономической деятельности «Строительство»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при определении размера заработной платы работников государственного казенного учреждения Республики Дагестан «Дирекция строящихся объектов «Новострой», находящегося в ведении Управления Правительства Республики Дагестан по вопросам переселения лакского населения Новолакского района на новое место жительства и восстановления Ауховского района (далее – Управление), по виду экономической деятельности «Строительство» (далее – Учреждение) и включает в себя:

- условия оплаты труда работников Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

4. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников Учреждения.

II. Условия оплаты труда работников Учреждения

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям работников Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 «Об утверждении размеров окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

6. Руководителям структурных подразделений, специалистам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладам в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Повышающие коэффициенты учитываются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству. Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

9. В случаях, когда месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

10. Штатное расписание Учреждения согласуется с Управлением, утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

11. Оплата труда лиц, работающих 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.

12. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Управление, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Дагестан и работников Управления.

13. Управление может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

14. Категории работников Учреждения, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу Учреждения, определяются в соответствии с постановлением правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан» (далее – постановление Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117).

15. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

III. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

16. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

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

18. Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения принимается Управлением.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

19. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан).

20. Премирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым Управлением.

Решение о премировании заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения принимается руководителем Учреждения. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) устанавливается Управлением в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Управление должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в

процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

IV. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

22. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются, следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности);

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).

23. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

24. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Республики Дагестан.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зон обслуживания – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, – устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (настоящий подпункт не распространяется на руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) оплата сверхурочной работы – осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) доплата за работу в ночное время – устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

V. Условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

27. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера в Учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются локальными нормативными актами Учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

28. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника в размере до 100 процентов на определенный период времени в течение календарного года. При установлении соответствующих выплат рекомендуется учитывать следующие критерии:

- а) качественное выполнение работы в сфере деятельности Учреждения;
- б) результативность труда работника Учреждения;
- в) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- г) качественная подготовка и своевременное представление отчетности;
- д) проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- е) напряженность в работе при реализации федеральных и республиканских государственных программ;
- ж) выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ;
- з) иные критерии, определяемые решением руководителя учреждения.

29. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

а) надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая работнику Учреждения в случае присвоения по профилю профессиональной деятельности:

ученой степени доктора наук – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

ученой степени кандидата наук – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания «Народный» – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

почетного звания «Заслуженный» – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение;

б) надбавках окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ в размере до 10 процентов устанавливается в случае:

обеспечения полноты и качества ведения электронного банка данных получателей государственных услуг;

соблюдения правил техники безопасности и противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических требований;

отсутствия обоснованных жалоб (замечаний) по вопросам предоставления государственных услуг;

в) надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс – в размере 25 процентов;

2-й класс – в размере 10 процентов.

30. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

10 процентов – при стаже работы от 1 до 5 лет;

15 процентов – при стаже работы от 5 до 10 лет;

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

30 процентов – при стаже работы свыше 15 лет.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании локального нормативного акта Учреждения. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам Учреждения, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, засчитывается:

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в Учреждении;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхурочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов

внутренних дел) и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года, ветеранов боевых действий на территории других государств, ветеранов, исполнявших обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и граждан, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, профсоюзных органах;

время работы на должностях руководителей и специалистов в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

Непрерывный стаж работы сохраняется при поступлении на работу в Учреждение (при отсутствии во время перерыва другой работы):

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственных учреждений, иных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в Учреждении;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение из Учреждения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

б) не позднее двух месяцев после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в Учреждении, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в государственных учреждениях. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семьи, находившихся за границей вместе с работником;

в) не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением численности или штата работников;

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала

работа в государственных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в Учреждении.

Непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях по специальности, соответствующих профилю Учреждения:

эвакуированным или выехавшим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

получавшим в установленном порядке пособие по безработице, стипендию в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, принимавшим участие в оплачиваемых общественных работах. Время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, также не прерывает трудового стажа;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнениями межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на пенсию из государственных или муниципальных учреждений (по старости, инвалидности и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из государственных учреждений по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности в Учреждении, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

Непрерывный стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения.

31. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течение года после завершения обучения, устанавливается надбавка в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада) на один календарный год.

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

33. Премирование работников Учреждения по итогам работы осуществляется руководителем Учреждения на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

успешная подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных и республиканских государственных программ;

соблюдение требований к ведению документации;

участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

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

иные показатели, определяемые решением руководителя Учреждения.

34. Работники Учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Президентом Российской Федерации – в размере 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Главой Республики Дагестан – в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Республики Дагестан – в размере 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

ведомственными наградами – в размере 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

V. Другие вопросы оплаты труда

35. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, рождением ребенка, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в

результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских организациях, тяжелым материальным положением, в других исключительных случаях. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

работникам – на основании приказа руководителя Учреждения;
руководителю Учреждения – на основании приказа Управления.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

Максимальный размер материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения, устанавливается в размере, не превышающем его среднемесячной заработной платы.
