



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ВЕРХНЕБУРЕЙНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24.09.2024 № 571

п. Чегдомын

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", подведомственного отделу культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

В соответствии с постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 08.05.2019 № 252 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Верхнебуреинского муниципального района", администрация Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", подведомственного отделу культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

2. Главному редактору муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", подведомственного отделу культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (Габибову А.Р.):

2.1. Организовать работу по приведению локальных правовых актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждении, в соответствие с настоящим постановлением.

2.2. Утвердить положение об оплате труда работников учреждения с учетом примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", утвержденного настоящим постановлением.

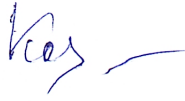
3. Утвержденное положение об оплате труда работников учреждения с учетом примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово" применяется к правоотношениям возникшим с 01.09.2024.

ПА 000196

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

И.о. главы
администрации района



И.С. Коваленко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации
Верхнебуреинского
муниципального района
Хабаровского края
от 24.09.2024 № 571

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ "РАБОЧЕЕ
СЛОВО", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХНЕБУРЕИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", подведомственного отделу культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края от 08.05.2019 № 252 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Верхнебуреинского муниципального района" и определяет примерный порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", подведомственного отделу культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

1.2. Оплата труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово" (далее - Учреждение) состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, и иных выплат.

1.3. Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - оклад);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 30.12.2021 № 795 "Об утверждении Перечня видов компенсационного характера в

муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района" (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера

в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 29.12.2021 № 783 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Верхнебуреинского муниципального района" (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- условия оплаты труда руководителя учреждения (главного редактора).

1.4. Заработная плата работника устанавливается в трудовом договоре.

Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее - гарантированный размер оплаты труда) и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оклады работников могут индексироваться в зависимости от объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансирование расходов на оплату труда.

1.5. Должности работников Учреждения, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждает его руководитель на основании организационной структуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

Штатная численность в Учреждении формируется с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края и Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным Положением.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом Учреждения в соответствии с Приложением к настоящему Примерному положению.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово", "Редакция газеты "Рабочее слово"

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников Учреждения определены на основе отнесения должностей работников печатных средств массовой информации к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации":

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень (корректор)	7 322
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"	

1 квалификационный уровень (корреспондент)	8 605
2 квалификационный уровень (дизайнер)	9 251

2.2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих определены на основе отнесения общеотраслевых должностей рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень (Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений)	4 846

2.3. Положением Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника Учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера.

2.4. С учетом условий труда работникам Учреждения

устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) при совмещении профессий (должностей);
 - в) за сверхурочную работу;
 - г) за работу в ночное время;
 - д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - е) за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) (водителю);
 - ж) за разъездной характер работы;
- з) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в целях уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, оценки уровня их воздействия на работников с учетом отклонений их фактических значений от установленных, определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом Учреждения, трудовым договором.

3.3. Оплата за сверхурочную работу устанавливается 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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, приказом Учреждения, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждения, получающим оклад (должностной оклад), в размере 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению 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.

3.5. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников Учреждения применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание "заслуженный", "народный", "почетный", награжденным государственными значками и нагрудными знаками;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также из средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанными с участием органов наблюдательного совета Учреждения и утвержденными локальным правовым актом Учреждения.

4.5. Разработка критериев оценки и показателей эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

4.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с наблюдательным советом Учреждения.

4.7. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения наблюдательного совета Учреждения.

4.8. Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

4.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

4.10. Работникам Учреждения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в процентах к установленной тарифной ставке (должностному окладу) в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере средств массовой информации (государственных и(или) муниципальных), на основании приказа Учреждения с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 2 лет до 5 лет - до 10 процентов;

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 20 процентов;

- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - до 30 процентов;

- свыше 15 лет - до 40 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуга лет) в Учреждении не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника из Учреждения) и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включаются:

- время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность по распространению средств массовой информации;

- время работы на должностях государственной гражданской службы в федеральных и краевых представительных и исполнительных органах власти, а также должностях муниципальной службы в представительных и исполнительных органах власти;

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы и по призыву - один день военной службы за два дня работы независимо от срока увольнения с военной службы и дня приема на работу;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с организациями, работа в которых дает право на получение выплаты за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет начисляется ежемесячно за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок.

Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с работником Учреждения.

Изменение выплаты за выслугу лет производится приказом руководителя.

На выплату за выслугу лет начисляются районный коэффициент и соответствующая процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премияльные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Премия выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Основанием для выплаты премий по результатам работы является приказ руководителя Учреждения с указанием конкретного размера премии, периода, наименования показателя, за выполнение которого назначена премия.

Работнику, отработавшему не полный период, за который выплачивается премия (в связи с заключением и (или) расторжением трудового договора, в связи с временной нетрудоспособностью), размер премии определяется за фактически отработанное им время в данном периоде.

При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения (главного редактора)

5.1. Заработная плата руководителя учреждения (главного редактора) состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются его учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 18 068,00 рублей.

5.4. К установленному окладу руководителя учреждения (главного

редактора) устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0.

5.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению учредителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителю Учреждения установлен постановлением администрации Верхнебуреинского муниципального района от 14.02.2017 № 72 "Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий Верхнебуреинского муниципального района".

5.8. Увеличение (индексация) должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется на основании правового акта отдела культуры администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края.

Приложение
к Примерному Положению
об оплате труда работников муниципального
автономного учреждения "Редакция газеты
"Рабочее слово", подведомственного
отделу культуры администрации
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"РЕДАКЦИЯ ГАЗЕТЫ "РАБОЧЕЕ СЛОВО", ПОДВЕДОМСТВЕННОГО
ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ВЕРХНЕБУРЕЙНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Общие положения

Настоящим Примерным Положением устанавливается порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального автономного учреждения "Редакция газеты "Рабочее слово" Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края" (далее - Учреждение).

1. Из фонда оплаты труда Учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Данная выплата увеличивается на величину районного коэффициента и на величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата материальной помощи осуществляется по основному месту работы.

Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (но не более чем по одной ставке).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на день начала отпуска.

2. Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец календарного года и проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, по его письменному заявлению материальная помощь выплачивается не позднее 31 декабря текущего года пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

3. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, проработавшему в Учреждении не менее трех месяцев, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени.

При увольнении за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

4. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем календарном году, исключая периоды нахождения в указанных отпусках.

5. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда Учреждений на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем профессиям (должностям), предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

6. Работникам Учреждения, уволенным в связи с уходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.
