

Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 25.05.2015 №364 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Администрации городского округа Стрежевой, не отнесенных к должностям муниципальной службы» (в редакции от 15.05.2017 №368, от 17.12.2018 №930, от 09.01.2019 №4, от 28.10.2020 №692, от 19.08.2022 №554)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Минтруда Российской Федерации от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», на основании решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 15.05.2015 № 04/15, пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда работников Администрации городского округа Стрежевой, не отнесенных к должностям муниципальной службы

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Администрации городского округа Стрежевой, не отнесенных к должностям муниципальной службы, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 05.11.2008 № 642 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделённых правами юридического лица»;

- от 21.05.2009 № 367 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 05.11.2008 № 642»;

- от 07.11.2008 № 648 «Об утверждении Положения по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделённых правами юридического лица»;

- от 17.02.2009 № 122 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 07.11.2008 № 648».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.07.2015.

4. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
городского округа Стрежевой  
от 25.05.2015 № 364  
(в редакции от 15.05.2017 №368,  
от 17.12.2018 №930, от 09.01.2019 №4,  
от 28.10.2020 №692, от 19.08.2022

№554)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Администрации городского округа Стрежевой,**  
**не отнесенных к должностям муниципальной службы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы:

- Администрации городского округа Стрежевой;
- органов Администрации городского округа Стрежевой, наделённых правами юридического лица.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Администрации городского округа Стрежевой, не отнесенных к должностям муниципальной службы (далее – Положение), устанавливает:

- порядок формирования оплаты труда;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.3. Финансирование расходов на выплату работникам заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в сметах муниципального учреждения (далее – Учреждение) на соответствующий финансовый год.

1.4. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждений определены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 31.01.2017 № 68на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, профессиональных стандартов, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

1.7. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

1.8. Оклад (должностной оклад) каждого работника (О) рассчитывается исходя из величины базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации работника, степени его самостоятельности и ответственности, сложности работы (от 0 до 1):

$$O = BO \times (1 + K_k + K_c + K_{co}),$$

где

BO - величина базового оклада;

$K_k$  - коэффициент, учитывающий квалификацию работника;

$K_c$  - коэффициент, учитывающий сложность работы (например, комплексный межведомственный характер работ);

$K_{co}$  - коэффициент, учитывающий высокую степень самостоятельности и ответственности работника.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.10. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.11. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.12. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.13. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

## **2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда**

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- 2) исключен

3) Закон Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»;

4) Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

5) Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

6) Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

7) Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

8) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

9) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

10) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

11) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

12) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

13) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства»;

14) исключен;

15) исключен

16) Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

17) исключен;

18) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

19) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»;

20) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

21) Постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

22) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 06.02.2017 № 103 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой»;

23) исключен

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по системе оплаты труда Учреждения используют действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

3.2. Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда.

3.3. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

3.4. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

3.5. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.6. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов, служащих и отдельные должности, не отнесенные ни к одной профессиональной квалификационной группе, работники образования.

3.6.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), отдельные должности, не отнесенные ни к одной профессиональной квалификационной группе (в соответствии с пунктом 1-1 приложения к постановлению Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе») (далее - общеотраслевые должности специалистов и служащих), предусмотренные ПКГ должностей работников образования (в соответствии с приказом

Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

3.6.2. Персональная надбавка устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

3.6.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, работникам образования устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.7. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.7.1. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, предусмотренные ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выполнение особых работ;
- персональная надбавка;
- премии.

3.7.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (далее – ЕТКС) не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не более 1349 рублей.

Надбавка за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

3.7.3. Персональная надбавка устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в Учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным актом, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не более 4000 рублей.

Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

3.7.4. Рабочим в Учреждении устанавливаются премии, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Работники, занимающие должности медицинских и фармацевтических работников.

3.8.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень и почетные звания (нагрудный знак) по основному профилю профессиональной деятельности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ и иные стимулирующие выплаты, установленные в Учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ).

3.8.2. Надбавка за ученую степень и почетные звания (нагрудный знак) по основному профилю профессиональной деятельности устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству в размере 300 рублей;
- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности и работе по совместительству в размере 500 рублей;
- награжденным почетным званием (нагрудным знаком), начинающимся со слов «Заслуженный...», в размере 1000 рублей;
- награжденным почетным званием (нагрудным знаком), начинающимся со слов «Народный...», в размере 2000 рублей.

Надбавка за ученую степень и почетное звание (нагрудный знак) устанавливается с даты принятия решения о выдаче диплома или со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком). При наличии у работника двух и более почетных званий (нагрудных знаков) надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.8.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам Учреждения в размерах:

ПКГ	Размер надбавки (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
при наличии второй квалификационной категории	375
при наличии первой квалификационной категории	525
при наличии высшей квалификационной категории	1913
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»	
при наличии второй квалификационной категории	750
при наличии первой квалификационной категории	1100
при наличии высшей квалификационной категории	3400

3.8.4. Работникам Учреждений устанавливается надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ и иные стимулирующие выплаты, установленные в Учреждении.

Система показателей и условия установления надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ и иных стимулирующих выплат,

установленных в Учреждении, разрабатываются Учреждением самостоятельно на основе нормативных актов Министерства здравоохранения Российской Федерации, Администрации Томской области и Департамента здравоохранения Томской области и определяются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3.8.5. Работники, занимающие должности медицинских и фармацевтических работников устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Работники, занимающие должности работников лесного хозяйства.

3.9.1. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ должностей работников лесного хозяйства (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 № 390н), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премии.

3.9.2. исключен.

3.9.3. Работникам устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

#### **4. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, определенном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и локальными нормативными актами, устанавливающими ежемесячные



процентные надбавки к должностным окладам работникам учреждения, допущенным к государственной тайне.

4.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

4.8. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## **5. Порядок и условия премирования работников**

5.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

5.2. Критерии, показатели и периодичность премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа

работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

5.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых оказывается материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.