



МЧС РОССИИ

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО
ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И
ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ
ПО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П Р И К А З

23.06.2020

Иваново

№ 336

Об утверждении «Положения о премировании и выплате материальной помощи работникам Главного управления МЧС России по Ивановской области» и «Положения об оплате труда работников Главного управления МЧС России по Ивановской области»

В соответствии с пунктами 8 и 9 постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и приказа МЧС России от 14 декабря 2019 года № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

«Положение об оплате труда работников Главного управления МЧС России по Ивановской области» (приложение № 1);

«Положение о премировании и выплате материальной помощи работникам Главного управления МЧС России по Ивановской области» (приложение № 2).

2. Приказ довести согласно листу рассылки.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Главного управления
генерал-майор внутренней службы

А.Н. Клушин

Приложение № 1
к приказу Главного управления
МЧС России
по Ивановской области
от 23.06.2020 № 336

**Положение
об оплате труда работников
Главного управления МЧС России по Ивановской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказа МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

1.2. Оплата труда работникам Главного управления МЧС России по Ивановской области (далее – Главное управление), осуществляемая работодателем в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, производится в виде заработной платы (вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы).

1.2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае не соответствия размера заработной платы работника уровню, предусмотренному статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), работодателем ежемесячно производится доплата к установленной заработной плате работника, доводя до величины минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются: повышение оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.3. Оплата труда работникам Главного управления за текущий месяц производится 10 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца,

25 числа текущего месяца – заработная плата за месяц с зачетом суммы, выданной за первую половину месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже должностного оклада и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, установленных на постоянной основе, за фактически отработанное в первой половине месяца время.

1.4. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника Главного управления о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате

Форма расчетного листка утверждается работодателем (приложение).

1.5. Заработная плата выплачивается работнику в кассе Главного управления либо перечисляется на указанный работником счет в банке или на реквизиты карты национальной платежной системы.

1.6. Конкретные размеры тарифных ставок по профессиям рабочих устанавливаются приказом начальника Главного управления с учетом сложности выполняемой работы в зависимости от уровня квалификации (разряда) выполняемых работ, установленного профессиональными стандартами (Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих).

II. Система оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Главного управления состоит из должностного оклада (тарифной ставки) (далее - оклад), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов устанавливаются в соответствии с приказами МЧС России приказом Главного управления на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, оплата труда производится согласно тарифным ставкам, установленным п. 30 приложения № 1 к приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.

Тарификация работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим производится по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

2.3. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.), работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах.

2.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду, а также поощрения за выполненную работу. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением.

2.5. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат конкретному работнику устанавливаются приказом начальника Главного управления.

2.6. Работникам оказывается материальная помощь. Размеры и условия осуществления материальной помощи определяются настоящим Положением в соответствии с условиями законодательства Российской Федерации.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и производятся в установленном порядке на основе соответствующих действующих нормативных правовых актов Российской Федерации и утверждаются приказом начальника Главного управления.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам без учета их увеличения в виде доплат, надбавок и новых окладов не образуют.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

4.3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению с работодателем.

4.4. При введении отдельным должностям работников суммированного учета рабочего времени продолжительность учетного периода устанавливается равной году, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

Работник, отработавший предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени получает полную месячную заработанную плату. При неполной отработке смен по графику оплата производится пропорционально отработанному времени.

Начальники отрядов подразделений обязаны вести точный учет сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), работ в выходные и нерабочие праздничные дни на каждого работника, привлеченного к данным работам, а также принимать меры, чтобы продолжительность сверхурочной работы не превышала 120 часов в год.

По окончании учетного периода определяются недоработки и переработки работника путем вычитания нормы рабочего времени, уменьшенной на часы отсутствия работника в случаях, предусмотренных законодательством, из фактически отработанного им времени за период.

Оплата труда за сверхурочную работу при этом производится за первые 2 часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Оплата часов при невыполнении нормы – с учетом требований ст. 155 ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Расчет за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате сверхурочной работы использовать часовую ставку, исчисленную путём деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

4.5. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ: в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника Главного управления, работающего в выходные или нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, и день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ.

При оплате за работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день использовать часовую ставку, исчисленную путём деления месячного должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

4.6. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением выплачивается надбавка:

- а) с численностью до 10 человек, - 15 процентов оклада (тарифной ставки);
- б) с численностью 10 человек и более, - 25 процентов оклада (тарифной ставки).

4.7. Оплата за работу в ночное время производится из расчета 35 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Пожарным и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей, коленчатым подъемником) выплачивается надбавка в размере до 20 процентов Оклада

4.9. Государственным инспекторам по маломерным судам (в том числе старшим) Центра Государственной инспекции по маломерным судам Главного управления, чья основная деятельность связана с выездным характером работы выплачивается надбавка в размере 15 процентов Оклада.

4.10. За работу личному составу караула (начальник караула, командир отделения, водитель автомобиля (пожарного), пожарный), чья деятельность связана с тушением пожаров в зависимости от численности населения в охраняемых населенных пунктах (городах) Ивановской области, в которых дислоцированы подразделения, выплачивается надбавка:

- до 100 тысяч населения - 15 процентов оклада ;
- более 100 тысяч населения - 20 процентов оклада.

Выплаты работникам, допущенным к государственной тайне,
и за работу с шифрами

4.11. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях:

- а) «особой важности» - 50 - 75 процентов;
- б) «совершенно секретно» - 30 - 50 процентов;
- в) «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 процентов.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, ежегодно устанавливается к окладам на основании приказа начальника Главного управления.

V. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и производятся в установленном порядке на основе соответствующих действующих нормативных правовых актов Российской Федерации и утверждаются приказом начальника Главного управления.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- а) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;
- б) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- в) применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.2. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада.

В рамках показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника применять:

качественное выполнение работником своих должностных обязанностей;
своевременное и эффективное исполнение работником возложенных функций и задач;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны сторонних организаций (физических лиц), связанных с деятельностью работника;

не нарушение условий и требований правовых норм законодательства Российской Федерации работником в деятельности.

На основании приказа Главного управления и мотивированного рапорта непосредственного руководителя (начальника) работника надбавка устанавливается на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, полугодие, год).

В случае невыполнения показателей и критериев оценки эффективности на основании мотивированного рапорта руководителя выплата может быть отменена или снижена.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.3. Ежемесячная процентная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается к окладам работников в следующих размерах при выслуге лет:

- | | |
|--------------|----------------|
| свыше 1 года | - 5 процентов |
| свыше 3 лет | - 10 процентов |
| свыше 5 лет | - 15 процентов |

свыше 10 - 20 процентов
свыше 15 лет - 30 процентов

Периоды для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за стаж работы (выслугу лет), определяются в соответствии с приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747.

Назначение процентной надбавки производится на постоянной основе на основании приказа начальника Главного управления, на основании протокола комиссии по установлению стажа работы.

Премияльные выплаты по итогам работы

5.4. Выплата премии осуществляется по итогам работы за месяц.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании и выплате материальной помощи работникам (приложение № 2 к приказу) исходя из конкретных задач, стоящих перед структурными подразделениями Главного управления.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед структурными подразделениями Главного управления, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

5.5. Работникам может выплачиваться премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

Условия и порядок осуществления данной выплаты определяется положением о премировании и выплате материальной помощи (приложение № 2 к приказу)

VI. Материальная помощь

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам один раз в календарном году оказывается материальная помощь в размере трех окладов.

6.2. В пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии фонда оплаты труда) работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов.

6.3. Порядок и условия выплаты материальной помощи (дополнительной материальной помощи) устанавливается положением о премировании и выплате материальной помощи (приложение № 2 к приказу).

VII. Заключительные положения

7.1. Работодатель обязуется текст данного положения довести до сведения работников Главного управления, поместив в доступном для всех месте.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников Главного управления
МЧС России по Ивановской области

Форма расчетного листка

Организация: Главное управление МЧС России по Ивановской области

Расчетный листок за: *месяц, год*

Работник:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Подразделение:

| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|------------|--------|---------|------|----------|-------|--|--------|-------|
| | | Дни | Часы | | | | | |
| Начислено: | | | | | | Удержано: | | |
| Начислена | | | | | | НДФЛ | | |
| Начислена | | | | | | Удержание по исполнительному документу | | |
| Начислена | | | | | | Выплачено: | | |
| Начислена | | | | | | За первую половину месяца | | |
| Начислена | | | | | | Межрасчетные выплаты | | |
| Начислена | | | | | | Зарплата | | |

Долг предприятия (работника) на начало

Долг предприятия (работника) на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

Приложение № 2
к приказу Главного управления
МЧС России
по Ивановской области
от 23.06.2010 № 336

**Положение
о премировании и выплате материальной помощи работникам
Главного управления МЧС России по Ивановской области**

I. Общие положения

1.1. В целях материальной заинтересованности работодатель устанавливает порядок премирования работников Главного управления, в соответствии с настоящим Положением.

II. Порядок и условия выплаты премии по итогам работы за месяц

- 2.1. Настоящий раздел вводится в целях:
- усиления материальной заинтересованности работников Главного управления;
 - повышения эффективности и улучшения качества работ, своевременного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей;
 - повышения исполнительской дисциплины;
 - умения решать проблемы и нести ответственность за предложения, представляемые начальнику Главного управления;
 - высокой взыскательности и ответственности за порученный участок работы;
 - повышения профессионального уровня.
- 2.2. Право на получение премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию (штату), в том числе принятые на работу на условиях совместительства.
- 2.3. Общий размер премии составляет для работников до 25 процентов от должностного оклада по результатам работы за месяц, если при этом обеспечено:
- высокопрофессиональное компетентное выполнение в полном объеме своих должностных обязанностей, проявление инициативы;
 - качественное и своевременное выполнение важных и сложных заданий;
 - своевременное и качественное составление и представление всех видов отчетности, донесений;
 - проявление творческой активности при выполнении мероприятий, планов, позволяющих улучшить работу Главного управления,

выполнение приказов и распоряжений МЧС России, Главного управления МЧС России по Ивановской области и их реализация в повседневной деятельности подразделений;

соблюдение трудовой дисциплины и распорядка дня.

Работникам, принятым с испытательным сроком, премия выплачивается на тех же условиях.

2.4. Выплата премии производится на основании приказа Главного управления, по результатам отчетов о проделанной работе за месяц, представляемых начальниками подразделений или их заместителями до 17 числа каждого месяца по установленной форме согласно приложению № 1 к Положению.

При несогласии с предлагаемым процентом премии, а также в зависимости от объема и сложности решаемых задач и результатов по их реализации начальник Главного управления своим решением имеет право увеличить или уменьшить указанный процент премии данному работнику.

2.5. Для работников конкретный размер премии определяется в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы за фактически отработанное время.

2.6. Премирование работников производится в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Главного управления.

2.7. За счет экономии по фонду оплаты труда (наличие вакантных должностей, экономия за счет оплаты листов временной нетрудоспособности из средств фонда социального страхования) работникам могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии.

2.8. Премия (за исключением единовременных поощрительных (разовых) премий) работникам Главного управления за месяц выплачивается одновременно с заработной платой.

2.9. Премия по итогам работы снижается в следующих случаях:

за нарушение трудовой дисциплины и распорядка дня;

за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

за несвоевременную и некачественную подготовку документов, донесений, отчетов;

за невыполнение распоряжений, указаний прямых и непосредственных начальников, изданных ими в пределах своей компетенции;

за нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, правил дорожного движения при исполнении трудовых обязанностей;

за халатное отношение к закрепленному имуществу, инструменту, оборудованию.

2.10. Премия по итогам работы не выплачивается полностью:

за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов и указаний прямых и непосредственных начальников, изданных ими в пределах своей компетенции (в зависимости от тяжести совершенного проступка);

в случае некачественного и несвоевременного выполнения важных и сложных заданий;

за прогул без уважительной причины;

за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

при увольнении работника по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части 1 статьи 81, пунктами 4 и 8 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ;

в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

III. Порядок и условия выплаты годовой премии

3.1 Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждений, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

3.2. Годовая премия выплачивается работникам в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

Основанием для выплаты годовой премии работникам являются приказы начальника Главного управления.

3.3. Размер годовой премии снижается в следующих случаях:

за нарушение трудовой дисциплины и распорядка дня;

за систематические упущения в работе, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в течение года;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов и указаний прямых начальников, изданных ими в пределах своей компетенции (в зависимости от тяжести совершенного проступка).

3.4. Начальник Главного управления имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в следующих случаях:

в случае некачественного и несвоевременного выполнения важных и сложных заданий;

за прогул без уважительной причины;

за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

3.5. Годовая премия не выплачивается работникам:

заклучившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

IV. Порядок выплаты единовременных поощрительных (разовых) премий

4.1. Выплата премий производится при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах доведенных Главному управлению МЧС России по Ивановской области лимитов бюджетных обязательств на оплату труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Основными критериями при определении размера премии являются:
конкретный вклад в выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач и функций, возложенных на МЧС России;
степень сложности выполнения заданий, эффективность достигнутых результатов;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работников в выполнении поручений начальников подразделений;

внедрение новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах работы по выполнению особо важных и сложных заданий.

4.3. Решение о выплате и размерах премии оформляется приказом Главного управления.

4.4. Решение о выплате премии работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, принимается начальником Главного управления по представлению начальников структурных подразделений.

V. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника и приказа начальника Главного управления.

5.2. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа начальника Главного управления.

5.3. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

рождения (усыновления (удочерения) ребенка - при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);

смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

иные особые случаи по заявлению работника с приложением соответствующих (подтверждающих) документов.

5.4. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 5.1. настоящего Порядка, не выплачивается:

работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

работникам, выполняющим сезонные работы;

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

