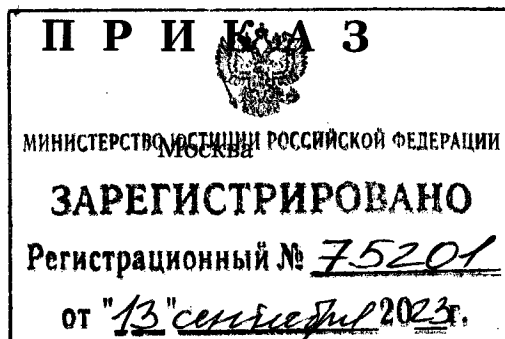




МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТА
(РОСТРАНСНАДЗОР)**

14 августа 2023 г.



№ 195-259/пр

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного учреждения
«Информационный вычислительный центр Федеральной службы по
надзору в сфере транспорта», находящегося в ведении Федеральной
службы по надзору в сфере транспорта**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта», находящегося в ведении Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта от 23 августа 2021 г. № ВБ-764фс «Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального казенного учреждения «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта», находящегося в ведении Федеральной службы по надзору в сфере транспорта» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 января 2022 г., регистрационный № 66976).

Руководитель

В.Ф. Басаргин

**Примерное положение
об оплате труда работников федерального государственного бюджетного
учреждения «Информационный вычислительный центр Федеральной службы
по надзору в сфере транспорта», находящегося в ведении Федеральной службы
по надзору в сфере транспорта**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта», находящегося в ведении Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (далее — Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений), и устанавливает систему оплаты труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Информационный вычислительный центр Федеральной службы по надзору в сфере транспорта» (далее — Учреждение), находящегося в ведении Федеральной службы по надзору в сфере транспорта. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается трудовым договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции

Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

7. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

10. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем на основании организационной структуры и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения с указанием размера должностного оклада.

11. Штатная численность в Учреждениях формируется с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ (оказания услуг).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

12. Заработная плата работников Учреждений состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются за исполнение работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

15. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

16. Локальным нормативным актом Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников.

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

18. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

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

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

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не применяется в отношении руководителя Учреждения.

22. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы центрального аппарата Федеральной службы по надзору в сфере транспорта.

23. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Федеральной службы по надзору в сфере транспорта, и расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяются в соответствии с пунктом 2(3) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

24. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

25. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

26. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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);

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

27. 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% должностного оклада (ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

28. 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.

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

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

31. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

32. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается приказом Учреждения, трудовым договором.

33. 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.

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

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

36. 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 должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 заработной платы (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

37. 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.

38. 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.

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

40. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

41. В целях поощрения работников Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам (результатам) работы.

42. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно с учетом конкретного личного вклада, наличия опыта и знаний, необходимых для выполнения должностных обязанностей. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приказом руководителя Учреждения.

Размер выплачиваемой работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты не может превышать размер установленного ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного с учетом фактически отработанного работником рабочего времени.

43. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и качественного результата труда 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;

отсутствию обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется ежемесячно в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приказом руководителя Учреждения.

Размер выплачиваемой работнику выплаты за качество выполняемых работ не может превышать размер установленного ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных с учетом фактически отработанного работником рабочего времени.

44. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются дифференцированно в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника приказом руководителя Учреждения с учетом следующих критериев при стаже непрерывной работы:

от 1 года до 5 лет включительно – 10 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 20 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 30 процентов;

свыше 15 лет – 40 процентов.

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

работы в учреждениях и организациях всех форм собственности, подтвержденных записями в трудовых книжках и (или) в электронном виде;

обучения работников Учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в этих учреждениях и организациях до поступления на учебу;

военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

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

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. При временном замещении выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

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

Конкретный размер надбавки определяется пропорционально отработанному времени.

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

При определении размера премияльных выплат учитывается отсутствие нарушений работниками исполнительской и трудовой дисциплины – при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

Конкретный размер премияльных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты по итогам (результатам) работы осуществляются за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий период.

Основанием для выплаты премияльных выплат по итогам (результатам) работы является приказ руководителя Учреждения в отношении работников Учреждения, а для руководителя Учреждения – приказ руководителя Федеральной службой по надзору в сфере транспорта.

По решению руководителя Учреждения работник Учреждения может не представляться к премияльным выплатам по результатам работы или ему может быть снижен размер премияльных выплат по результатам работы за определенный месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

46. По решению руководителя Учреждения работники Учреждения могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 41 Положения, одновременно.

47. Критерии оценки результатов и эффективности труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в соглашениях, трудовых договорах, приказах Учреждения по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работников в достижении результатов труда.

V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера

48. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного

и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

49. Размер оклада (должностного оклада) и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Федеральной службой по надзору в сфере транспорта 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 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

50. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

51. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

Основанием для осуществления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения является приказ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта с указанием их размера.

Руководителю Учреждения могут устанавливаться виды выплат стимулирующего характера в соответствии с главой IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению Учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждений и работы их руководителей, определяемых в соответствии с пунктом 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

52. Премияльные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Федеральной службы по надзору в сфере транспорта по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период. Основанием для осуществления премияльных выплат по итогам работы руководителю Учреждения является приказ Федеральной службы по надзору в сфере транспорта с указанием их размера.

Конкретный размер выплат устанавливается трудовым договором, заключаемым с руководителем Учреждения Федеральной службой по надзору в сфере транспорта.

53. Заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

54. Определение среднемесячной заработной платы 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».

55. Из фонда оплаты труда Учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с:

государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

награждением правительственными или ведомственными наградами;

юбилеем (50 и далее каждые 5 лет);

наступлением семейных обстоятельств (например, рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника).

56. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения на основе письменного заявления работника.

57. Выплата материальной помощи работникам Учреждения осуществляется по приказу руководителя Учреждения, а руководителю Учреждения – по приказу Федеральной службы по надзору в сфере транспорта. Размер выплачиваемой материальной помощи работникам Учреждения не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждому основанию, указанному в пункте 55 настоящего Положения.

58. Выплата материальной помощи осуществляется за счет и в пределах экономии средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.