



ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

А.С. Губин
г. Орёл

№ 11

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников автономных учреждений
Орловской области в области государственной экспертизы проектной
документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту
строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального
хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области, Положения
об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных
бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в области
государственной экспертизы проектной документации и инженерных
изысканий, подведомственных Департаменту строительства,
топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального
хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства
Орловской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» Правительство Орловской области постановляет:

1. Утвердить:

Примерное положение об оплате труда работников автономных учреждений Орловской области в области государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области, согласно приложению 1;

Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в области государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области, согласно приложению 2.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя
Председателя Правительства Орловской области по развитию инфраструктуры
Злобина Н. В.

Исполняющий обязанности Председателя
Правительства Орловской области



V. V. Sokolov

В. В. Соколов

Примерное положение
об оплате труда работников автономных учреждений Орловской области
в области государственной экспертизы проектной документации
и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства,
топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства,
транспорта и дорожного хозяйства Орловской области

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников автономных учреждений Орловской области в области государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области (далее соответственно – Примерное положение, Департамент, учреждение, работники), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» и иными нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Штатное расписание учреждений формируется в пределах утвержденного учреждением фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников и утверждается руководителями учреждений по согласованию с Департаментом.

3. Оплата труда работников устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включает в себя оклад, выплаты стимулирующего и выплаты компенсационного характера, специальную доплату до минимального размера оплаты труда в случае, когда заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, и выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в дни, установленные локальным нормативным актом учреждения. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок установления окладов работников

5. Оклады устанавливаются в штатном расписании учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6. Размеры окладов:

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
Юрист	9000
Начальник отдела	13000
Главный специалист	11000
Ведущий специалист	9000
Специалист 1-й категории	7000
Специалист 2-й категории	5000
Заведующий сектором	10000
Системный администратор	11000
Водитель	8000

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (далее также – премирование).

8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения к окладу по должностям в следующем размере:

Наименование должности	Размер (в процентах)
Начальник отдела, заведующий сектором, главный специалист, юрист, системный администратор	до 45
Ведущий специалист, специалист 1-й категории	до 40
Специалист 2-й категории	до 30
Водитель	до 30

9. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается дифференцированно в зависимости от стажа работы в сфере государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, государственных и муниципальных учреждениях и на государственной и муниципальной службе, дающего право на получение указанной выплаты, устанавливается приказом учреждения в процентах к окладу:

Стаж работы, выслуга лет	Размер (в процентах)
от 1 года до 5 лет включительно	10
от 6 лет до 10 лет включительно	15
от 11 лет до 15 лет включительно	20
свыше 16 лет	30

10. Премирование работников осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

В учреждении устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ.

11. Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) выполнение работником мероприятий, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей в текущем месяце, квартале, году;
- 3) результаты работы по заключенным договорам на проведение государственной экспертизы;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 5) инициативность, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 6) обеспечение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

12. Премирование по итогам работы за год осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

13. Снижение размера премии по итогам работы (вплоть до ее лишения) производится на основании приказа начальника учреждения:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) при объявлении дисциплинарного взыскания;
- 3) за время нахождения в очередных, дополнительных и учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком;

- 4) за дни временной нетрудоспособности;
- 5) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 6) за несвоевременное, некачественное составление и представление отчетных документов, приписки и искажения в отчетности, низкую исполнительскую дисциплину;
- 7) за нарушение правил эксплуатации транспортных средств, допущение аварий;
- 8) за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- 9) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководителя;
- 10) за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 11) за прогул;
- 12) при привлечении к административной или уголовной ответственности.

14. Ежемесячная премия работникам устанавливается от оклада и начисляется пропорционально отработанному времени в размере:

Наименование должности	Размер (в процентах)
Начальник отдела, заведующий сектором, главный специалист	до 150
Ведущий специалист, специалист 1-й категории, специалист 2-й категории, системный администратор, юрист, водитель	до 100

15. В случае отсутствия работника на работе в связи с болезнью после даты выплаты премии за соответствующий месяц, а также если на работника учреждения наложено дисциплинарное взыскание после выплаты премии по итогам работы за месяц, на основании приказа начальника учреждения производится перерасчет премии за тот период, в котором произошло наложение дисциплинарного взыскания.

16. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал рассчитываются исходя из финансового результата работы учреждения за истекший квартал и определяются в процентах от квартальной реализации (до 40 % дохода учреждения без учета НДС согласно актам выполненных работ).

Распределение квартального премиального фонда между структурными подразделениями учреждения осуществляется следующим образом:

- 1) для производственных отделов, сектора приемки – с учетом их долевого участия в выполнении квартального объема работ. Распределение квартального премиального фонда осуществляется на основании служебных записок заместителя начальника учреждения и по предложениям начальников производственных отделов, сектора приемки. За базу для

начисления квартальной премии принимается квартальный фонд заработной платы работников учреждения с учетом фактически отработанного времени;

2) для обеспечивающих отделов определяется пропорционально доле фонда заработной платы отдела за квартал от общего премиального фонда обеспечивающих отделов. Распределение квартального премиального фонда осуществляется на основании служебных записок заместителя начальника учреждения и по предложениям начальников обеспечивающих отделов. За базу для начисления квартальной премии принимается квартальный фонд оплаты труда с учетом фактически отработанного времени.

17. Премия по итогам работы за год начисляется каждому работнику учреждения в размере до 100 % месячного фонда оплаты труда исходя из фактически начисленной за год среднемесячной заработной платы. При определении исходной базы для начисления премии по итогам работы за год из фактически начисленной за год заработной платы исключаются выплаты, не связанные с результатами труда работника учреждения:

- 1) оплата дней временной нетрудоспособности;
- 2) компенсация за неиспользованный отпуск;
- 3) выплаты за ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска;
- 4) материальная помощь;
- 5) премии к праздникам, выплаченные за счет прибыли учреждения;
- 6) иные выплаты, произведенные за счет прибыли учреждения.

18. Премия по итогам работы (пропорционально отработанному времени за расчетный период) выплачивается работникам учреждения, не проработавшим полный календарный расчетный период (месяц, квартал, год) по уважительным причинам в связи:

- 1) с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации;
- 2) выходом на пенсию;
- 3) окончанием срочного трудового договора;
- 4) уходом в отпуск по беременности и родам;
- 5) переходом на выборные должности в органы законодательной или исполнительной власти;
- 6) увольнением;
- 7) направлением работника на курсы повышения квалификации с отрывом от производства;
- 8) увольнением работника по собственному желанию;
- 9) вновь принятым работникам (по окончании испытательного срока).

19. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать десяти окладов.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Доплаты при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Работа в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Оплата труда работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Другие условия оплаты труда

26. Работникам учреждения на основании приказа учреждения в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

27. Материальная помощь оказывается при оформлении очередного отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней один раз в год – в размере двух окладов.

28. Материальная помощь в связи с юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет) выплачивается в размере месячного денежного содержания.

29. Материальная помощь в размере до пяти окладов за счет экономии в пределах фонда оплаты труда на основании письменного заявления работника выплачивается:

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

в случае тяжелой или продолжительной болезни;

на ритуальные услуги, погребение близких родственников работника (супруга, супруги, родителей, детей, полнородных и неполнородных братьев и сестер) либо родственникам в случае его смерти.

30. Работникам учреждения осуществляется выплата добровольного медицинского страхования, доплата к пенсиям неработающим пенсионерам, оплата санаторных путевок.

31. Виды дополнительной оплаты труда, перечисленные в пункте 30 Примерного положения, осуществляются только при наличии средств от приносящей доход деятельности.

32. Порядок начисления и условия выплат добровольного медицинского страхования, доплата к пенсиям неработающим пенсионерам, оплаты санаторных путевок работникам учреждения устанавливаются положением о выплатах добровольного медицинского страхования, доплаты к пенсиям неработающим пенсионерам, оплаты санаторных путевок и утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

Положение

об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в области государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров автономных учреждений Орловской области в области государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, подведомственных Департаменту строительства, топливно-энергетического комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и дорожного хозяйства Орловской области (далее соответственно – Положение, Департамент, учреждение, работники), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области» и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

2. Штатное расписание учреждений формируется в пределах утвержденного учреждением фонда оплаты труда, включает в себя все должности работников и утверждается руководителями учреждений по согласованию с Департаментом.

3. Оплата труда работников устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включает в себя оклад, выплаты стимулирующего и выплаты компенсационного характера, специальную доплату до минимального размера оплаты труда в случае, когда заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, и выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в дни, установленные локальным нормативным актом учреждения. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок установления окладов работников

5. Оклады устанавливаются в штатном расписании учреждения, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения.

6. Размеры окладов:

Наименование должности	Оклад, рублей
Начальник учреждения	25000
Заместитель начальника	14000
Главный бухгалтер	14000

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу в учреждении устанавливаются (заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру – приказом начальника учреждения, начальнику учреждения – приказом учредителя учреждения) следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (далее также – премирование).

8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается (заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру – приказом начальника учреждения, начальнику учреждения – приказом учредителя учреждения) к окладу по должностям в следующем размере:

Наименование должности	Размер (в процентах)
Начальник учреждения, заместитель начальника учреждения, главный бухгалтер	до 50

9. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается дифференцированно в зависимости от стажа работы в сфере государственной экспертизы проектной документации и инженерных изысканий, государственных и муниципальных учреждениях и на государственной и муниципальной службе, дающего право на получение указанной выплаты (устанавливается заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру – приказом начальника учреждения, начальнику учреждения – приказом учредителя учреждения), в процентах к окладу:

Стаж работы, выслуга лет	Размер (в процентах)
от 1 года до 5 лет включительно	10
от 6 лет до 10 лет включительно	15
от 11 лет до 15 лет включительно	20
свыше 16 лет	30

10. Премирование работников осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

В учреждении устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ.

11. Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется с учетом следующих показателей:

- 1) выполнение работником мероприятий, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей в текущем месяце, квартале, году;
- 3) результаты работы по заключенным договорам на проведение государственной экспертизы;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 5) инициативность, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 6) обеспечение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

12. Премирование по итогам работы за год осуществляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

13. Снижение размера премии по итогам работы (вплоть до ее лишения) заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру – приказом начальника учреждения, начальнику учреждения – приказом учредителя учреждения производится:

- 1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) при объявлении дисциплинарного взыскания;
- 3) за время нахождения в очередных, дополнительных и учебных отпусках, в отпуске по уходу за ребенком;
- 4) за дни временной нетрудоспособности;
- 5) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;
- 6) за несвоевременное, некачественное составление и представление отчетных документов, приписки и искажения в отчетности, низкую исполнительскую дисциплину;

7) за нарушение правил эксплуатации транспортных средств, допущение аварий;

8) за нарушение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;

9) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководителя;

10) за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

11) за прогул;

12) при привлечении к административной или уголовной ответственности.

14. Ежемесячная премия работникам устанавливается от оклада и начисляется пропорционально отработанному времени в размере:

Наименование должности	Размер (в процентах)
Начальник учреждения, заместитель начальника учреждения, главный бухгалтер	до 200

15. В случае отсутствия работника на работе в связи с болезнью после даты выплаты премии за соответствующий месяц, а также если на работника учреждения наложено дисциплинарное взыскание после выплаты премии по итогам работы за месяц, на основании приказа начальника учреждения – заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру, на основании приказа учредителя учреждения – начальнику учреждения производится перерасчет премии за тот период, в котором произошло наложение дисциплинарного взыскания.

16. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал рассчитываются исходя из финансового результата работы учреждения за истекший квартал и определяются в процентах от квартальной реализации (до 40 % дохода учреждения без учета НДС согласно актам выполненных работ).

17. Премия по итогам работы за год начисляется каждому работнику учреждения в размере до 100 % месячного фонда оплаты труда исходя из фактически начисленной за год среднемесячной заработной платы. При определении исходной базы для начисления премии по итогам работы за год из фактически начисленной за год заработной платы исключаются выплаты, не связанные с результатами труда работника учреждения:

1) оплата дней временной нетрудоспособности;

2) компенсация за неиспользованный отпуск;

3) выплаты за ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска;

4) материальная помощь;

5) премии к праздникам, выплаченные за счет прибыли учреждения;

6) иные выплаты, произведенные за счет прибыли учреждения.

18. Премия по итогам работы (пропорционально отработанному времени за расчетный период) выплачивается работникам учреждения, не проработавшим полный календарный расчетный период (месяц, квартал, год) по уважительным причинам в связи:

- 1) с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации;
- 2) выходом на пенсию;
- 3) окончанием срочного трудового договора;
- 4) уходом в отпуск по беременности и родам;
- 5) переходом на выборные должности в органы законодательной или исполнительной власти;
- 6) увольнением;
- 7) направлением работника на курсы повышения квалификации с отрывом от производства;
- 8) увольнением работника по собственному желанию;
- 9) вновь принятым работникам (по окончании испытательного срока).

19. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать десяти окладов.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Доплаты при совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Работа в ночное время осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Оплата труда работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Другие условия оплаты труда

26. Заместителю начальника учреждения, главному бухгалтеру – приказом начальника учреждения, начальнику учреждения – приказом учредителя учреждения в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь.

27. Материальная помощь оказывается при оформлении очередного отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней один раз в год – в размере двух окладов.

28. Материальная помощь в связи с юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет) выплачивается в размере месячного денежного содержания.

29. Материальная помощь в размере до пяти окладов за счет экономии в пределах фонда оплаты труда на основании письменного заявления работника выплачивается:

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

в случае тяжелой или продолжительной болезни;

на ритуальные услуги, погребение близких родственников работника (супруга, супруги, родителей, детей, полнородных и неполнородных братьев и сестер) либо родственникам в случае его смерти.

30. Работникам учреждения осуществляется выплата добровольного медицинского страхования, доплата к пенсиям неработающим пенсионерам, оплата санаторных путевок.

31. Виды дополнительной оплаты труда, перечисленные в пункте 30 Положения, осуществляются только при наличии средств от приносящей доход деятельности учреждения.

32. Порядок начисления и условия выплат добровольного медицинского страхования, доплата к пенсиям неработающим пенсионерам, оплаты санаторных путевок работникам учреждения устанавливаются положением о выплатах добровольного медицинского страхования, доплаты к пенсиям неработающим пенсионерам, оплаты санаторных путевок и утверждаются локальным нормативным актом учреждения.