



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

22.09.2014

№ 389

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства

В соответствии с постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 04.09.2008 № 2688 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Городецкого района», Уставом города Заволжья, постановлением Администрации города Заволжья от 19.09.2014 № 376 «О минимальных размерах должностных окладов (минимальных ставок заработной платы) и повышающих коэффициентах к ним по различным ПКГ должностей в сфере поддержки предпринимательства», в целях регулирования вопросов оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

3. Начальнику отдела по общим вопросам Л.Н. Астраптовой обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья (www.zavolzhya.ru) и довести настоящее постановление до директора МБУ «Заволжский бизнес-инкубатор».

4. Директору МБУ «Заволжский бизнес-инкубатор», привести положение об оплате труда работников учреждения в соответствие с настоящим постановлением.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы Администрации

Р.В. Зиненко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Заволжья
от 22.09.2014 № 389

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
финансируемых из бюджета города Заволжья,
осуществляющих деятельность по поддержке субъектов
малого и среднего предпринимательства
(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», других нормативных правовых актов.

Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Городецкого муниципального района и города Заволжья, с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- постановлением главы местного самоуправления Городецкого района Нижегородской области от 17.10.2008 № 3321 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Городецкого района и разъяснения о порядке установления данных выплат»,
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общепрофессиональных профессий рабочих общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов, минимальных размеров ставок заработной платы, установленных Администрацией города Заволжья.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов (минимальным ставкам заработной платы) работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления данной профессиональной деятельности.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.9. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Администрацией города Заволжья, включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих данного Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение других работников на условиях гражданско-правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании бюджета на очередной финансовый год и в течение финансового года на основании постановления Администрации города Заволжья.

1.11. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать в

письменной форме каждого работника Учреждения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ;
- повышающие коэффициенты по ПКГ в зависимости от занимаемой должности, повышающие коэффициенты по ПКГ в зависимости от профессии, повышающие коэффициенты специфики Учреждения;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- иные выплаты.

2.3. Основные условия оплаты труда.

Минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.4. Настоящим Положением работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным минимальным размерам окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня:

Квалификационные уровни, должности служащих	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" Минимальный размер должностного оклада - 3455 руб.		
1 квалификационный уровень: секретарь руководителя	1,65	5 701
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 4461 руб.		
2 квалификационный уровень: 2 категории: юрисконсульт	1,28	5 710
3 квалификационный уровень: 1 категории: юрисконсульт	1,54	6 870
4 квалификационный уровень: ведущий: бухгалтер; экономист; специалист по маркетингу; инженер-программист	1,96	8 744
5 квалификационный уровень: главный специалист	2,38	10 617
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 7729 руб.		
1 квалификационный уровень: начальник юридического отдела	2	15 458
Должности, не отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" Минимальный размер должностного оклада - 7729 рублей		
1 квалификационный уровень: начальник отдела управления проектами начальник организационно-технического отдела	2	15 458

2.5. Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада по ПКГ образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном размере и (или) процентном отношении к должностному окладу.

Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

2.6. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих:

Квалификационные уровни, профессии рабочих, квалификационный разряд	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Минимальный размер ставки заработной платы - 3170 руб.			
1 квалификационный уровень: 1 квалификационный разряд: дворник; уборщик служебных помещений	1	1	3 170
Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Минимальный размер ставки заработной платы - 3620 руб.			
2 квалификационный уровень: 6 квалификационный разряд: слесарь-ремонтник	1,23	1,87	8 326

Применение повышающего коэффициента в зависимости от профессии и повышающего коэффициента специфики Учреждения к минимальной ставке заработной платы образует ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном размере и (или) процентном отношении к ставке заработной платы.

Рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Рабочим Учреждения выплачиваются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

2.7. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 7 Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 04.09.2008 № 2688, и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя Учреждения – Администрацией города Заволжья;

в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

3.2. Минимальный размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу руководителя Учреждения определяются трудовым договором на основании постановления Администрации города Заволжья.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителя,

главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу руководителя учреждения за занимаемую должность и к минимальным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера составляет от 1 до 5.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в соответствии с настоящим Положением.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией города Заволжья, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

3.7. Размер премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.8. Индексация заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется по решению Думы города Заволжья о бюджете на очередной финансовый год на основании постановления Администрации одновременно со всеми работниками и производится в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

3.9. Администрация города Заволжья вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

3.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Администрацией города Заволжья в кратности от 1 до 8.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- 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).

Выплаты компенсационного характера осуществляются на основе локальных нормативных актов Учреждения.

4.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Размер такой выплаты (надбавки) составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.3. Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по итогам проведения аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда и отражаются в трудовом договоре работника.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - досрочно отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Расчетный период составляет месяц.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

По желанию 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.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными, нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при расчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Работа по совместительству является работой на условиях неполного рабочего времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321, в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

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

5.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, предусмотренных за счет бюджетных средств на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты направляются Учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников структурных подразделений Учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

5.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

- интенсивность и напряженность;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;
обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

участие в реализации проектов, муниципальных и областных целевых программ, связанных с развитием малого и среднего предпринимательства.

Конкретный размер выплаты определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Максимальным размером выплата не ограничена.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с критериями оценки качества выполняемых работ, утвержденными приказом Учреждения по видам должностей и профессий, на основании приказа Учреждения.

5.5. Выплаты за выслугу лет производятся ежемесячно к должностному окладу (ставке заработной платы) работников в следующих размерах:

При трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, %
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
более 23 лет	30

Установление выплаты за выслугу лет осуществляется на основании приказа Учреждения по представлению комиссии по установлению выслуги лет, созданной в Учреждении.

При определении стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, учитывается трудовой стаж по занимаемой должности, соответствующей квалификационным требованиям. Для должностей, по которым не предъявляются квалификационные требования, выплаты за выслугу лет осуществляются по общему трудовому стажу работы.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей эффективности работы Учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год определяется в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника либо в абсолютном размере. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения с учетом результатов их личного вклада определяется по представлению руководителей структурных подразделений с приложением списков премируемых работников. Премиальные выплаты по итогам работы утверждаются приказом руководителя Учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничены. Выплаты по итогам работы производятся в пределах фонда оплаты труда.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск один раз в год. Выплата производится на основании личного заявления работника, размер выплаты составляет до двух должностных окладов.

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, составляющей не менее 14 календарных дней.

6.3. Материальная помощь может быть оказана по заявлению работника в связи с юбилейными датами, а также в связи со свадьбой, рождением ребенка, выходом на пенсию в размере до одного должностного оклада, ставки заработной платы при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

6.4. Материальная помощь работникам может быть оказана в пределах фонда оплаты труда по заявлению в связи со стихийным бедствием, болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), смертью близких и по другим уважительным причинам, подтвержденным документами.

6.5. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя на основании личного заявления работника.

6.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

7. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема средств, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий год, и поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета города Заволжья, в размере 28,5 должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием.
