**УТВЕРЖДЕНО**

**постановлением администрации**

**города Ульяновска**

**от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_**

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных

учреждений средств массовой информации муниципального

образования «город Ульяновск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации муниципального образования «город Ульяновск» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями Главы города Ульяновска от 23.10.2008 [№ 7959](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW076&n=39058&date=11.03.2025) «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», от 29.10.2008 [№ 8214](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW076&n=77009&date=11.03.2025) «О Порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих», и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений средств массовой информации муниципального образования «город Ульяновск» (далее - муниципальные учреждения).

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений предусматривает:

переход на систему оплаты труда, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, с применением базовых окладов (базовых должностных окладов);

зависимость величины заработной платы работников от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, конечного результата работы.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учётом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, устанавливаемого для профессиональных квалификационных групп в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ульяновской области и нормативными правовыми актами администрации города Ульяновска.

2.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений включает в себя:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.3. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

2.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными настоящим Положением.

3. Порядок установления окладов (должностных окладов)

3.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих муниципальных учреждений устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов) с учётом коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки, стаж работы, сложность и объём выполняемой работы, условия труда.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников муниципальных учреждений повышаются за работу в особых условиях (на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда).

3.3. Размеры базовых должностных окладов определяются по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Служащие первого уровня».

Базовый должностной оклад - 5203 рубля.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень,  2 группа | Агент рекламный | 0,1 |
| 2. | 1 квалификационный уровень,  1 группа | Уборщик служебных помещений | 0,3 |

3.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Служащие второго уровня».

Базовый должностной оклад - 6325 рублей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 3 квалификационный уровень | Оператор электронного набора и вёрстки, корректор, инспектор по кадрам, менеджер по распространению газет | 0,2 |
| 2. | 4 квалификационный уровень | Старший оператор электронного набора и вёрстки | 0,35 |

3.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Служащие третьего уровня».

Базовый должностной оклад - 7275 рублей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Корреспондент, фотокорреспондент | 0 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | Бухгалтер | 0,1 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Специальный корреспондент | 0,15 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | Юрисконсульт, редактор отдела | 0,25 |

3.3.4. Четвёртая профессиональная квалификационная группа «Руководитель, его заместители, начальники отделов, главный бухгалтер, редакторы».

Базовый должностной оклад - 8316 рублей.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням | Повышающий коэффициент |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2 квалификационный уровень | Начальник рекламно-информационного отдела, начальник отдела верстки | 0,25 |
| 2. | 3 квалификационный уровень, 2 группа | Главный редактор, заместитель главного редактора, заместитель директора, главный бухгалтер | 0,5 |
| 3. | 4 квалификационный уровень | Директор | 0,6 |

Размеры базовых должностных окладов в каждой профессионально-квалификационной группе повышаются на коэффициент в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки, степени образования по следующей формуле:

ДО = БОпкг + БОпкг x К, где:

ДО - оклад (должностной оклад);

БОпкг - базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам муниципальных учреждений, занятым на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников муниципальных учреждений, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты, связанные с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда);

доплаты 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). Предельные размеры повышения оплаты труда устанавливаются настоящим Положением, конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами муниципального учреждения, коллективным договором, трудовыми договорами.

4.3. Минимальные размеры и условия повышения оплаты труда в особых условиях труда и в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Размер выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда или на основании заключения государственной экспертизы условий труда и не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников соответствующих муниципальных учреждений. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

4.4. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=11.03.2025) Российской Федерации.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах утверждённого фонда оплаты труда. Указанная доплата не может превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или по профессии (должности) временно отсутствующего работника.

4.6. Доплата за сверхурочную работу работникам муниципальных учреждений производится в соответствии со [статьёй 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=11.03.2025&dst=712&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - в полуторном размере одинарной часовой ставки;

за последующие часы - в двойном размере одинарной часовой ставки.

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

4.7. Размер повышения оплаты труда работников муниципальных учреждений за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчёт части оклада (должного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Работникам муниципальных учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации качественного труда работников муниципальных учреждений и поощрения за результаты труда.

5.2. Виды выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципальных учреждений с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда, а также за счёт средств государственных внебюджетных фондов и доходов от оказания платных услуг, оказываемых муниципальными учреждениями.

5.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) надбавки за напряжённость, интенсивность труда;

2) надбавки за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);

3) доплаты за учёную степень;

4) надбавки за почётное звание;

5) надбавки за качественные показатели;

6) персональные надбавки;

7) премиальные выплаты.

5.6. Ежемесячная надбавка за напряжённость, интенсивность труда устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от их фактической нагрузки, за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство, за применение передовых приёмов и методов труда.

Надбавка устанавливается в размере до 200 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные критерии определения напряжённости, интенсивности труда устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения.

5.7. Надбавка за выслугу лет определяется в зависимости от общего стажа работы, дающего право на установление данной надбавки, в размере:

от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада).

5.8. Доплаты работникам муниципальных учреждений, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливаются в размере:

10 процентов оклада (должностного оклада) - степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада) - степень доктора наук.

5.9. Надбавки за почётное звание устанавливаются работникам муниципальных учреждений, которым присвоены почётные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», «Народный» в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

Установление размеров надбавок за почётное звание производится со дня присвоения почётного звания. Работникам, имеющим два и более почётных звания, надбавка за одно из почётных званий устанавливается по выбору работника.

5.10. Ежемесячная надбавка за качественные показатели выполняемых работ устанавливается по результатам работы за отчётный месяц в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные критерии качественных показателей устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения.

5.11. Персональная надбавка может устанавливаться работнику муниципального учреждения с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем муниципального учреждения в отношении конкретного работника.

5.12. По итогам работы за период (квартал, год) в целях поощрения за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, объёмов работ работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премиальные выплаты в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) в пределах средств фонда оплаты труда муниципального учреждения, утверждённого на текущий финансовый год.

Конкретные показатели, размеры и условия премиальных выплат по итогам работы за период устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения. Размер премиальных выплат по итогам работы за период (квартал, год) определяется пропорционально фактически отработанному времени в указанный период.

К профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами работника муниципального учреждения (50, 55, 60, 65 лет), выходом на пенсию или в иных торжественных случаях (например, бракосочетание работника, рождение одного и более детей) работнику может выплачиваться единовременная премия в размере, не превышающем одного оклада (должностного оклада), в пределах средств утверждённого фонда оплаты труда при наступлении соответствующего события. Конкретные условия для выплаты единовременной премии работникам муниципальных учреждений устанавливаются локальным нормативным актом муниципального учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера за счёт

средств, полученных от внебюджетной деятельности

муниципальных учреждений

6.1. В соответствии со [статьями 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=11.03.2025&dst=129&field=134), [135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=11.03.2025&dst=655&field=134), [351](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=11.03.2025&dst=1563&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами внутреннего распорядка для работников муниципальных учреждений, с целью урегулирования процесса начисления и выплаты авторских вознаграждений (гонораров), надбавок и доплат штатным работникам муниципальных учреждений, увеличения материальной заинтересованности работников в повышении их квалификации, профессионального уровня и улучшения результатов творческой деятельности муниципальных учреждений, работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера: гонорары, надбавки.

6.2. Выплаты авторских вознаграждений (гонораров), надбавок и доплат осуществляются за счёт доходов муниципального учреждения, полученных от оказания платных услуг, в пределах суммы средств, определённой за счёт средств, полученных от внебюджетной деятельности муниципального учреждения.

6.3. Размер авторского вознаграждения (гонорара) за печатные материалы, фотоматериалы, коллажи и художественные работы, надбавка за рекламу и рекламные материалы, за распространение газеты определяется руководителем муниципального учреждения:

один символ печатного текста оплачивается в размере 5 копеек;

одно фото штатного корреспондента - 100 рублей;

один коллаж - от 50 до 100 рублей в зависимости от степени сложности работ.

Корреспондентам за написание и редактирование статей рекламного характера авторское вознаграждение определяется в размере 15 копеек за один символ печатного текста.

6.4. Работникам муниципальных учреждений выплачивается надбавка за привлечение рекламы, рекламных и информационных материалов, объявлений на платной основе в размере 10 % от суммы дохода, полученной муниципальным учреждением от оказания платных услуг по размещению рекламы, рекламных и информационных материалов, объявлений, привлечённых данным работником, оплата за которые поступила в предыдущем календарном месяце.

Планируемая сумма дохода от оказания платных услуг по размещению рекламы, рекламных информационных материалов, объявлений ежегодно устанавливается руководителем учреждения.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей

муниципальных учреждений, их заместителей

и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата руководителю муниципального учреждения устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения, при заключении с ним трудового договора.

Заработная плата заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается руководителями.

7.2. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Размеры базовых должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учётом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

7.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителей учреждения, утверждённых отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Снижение размера выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в приведённой ниже таблице.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень оснований | Размер снижения выплаты стимулирующего характера |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований [Конституции](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875&date=11.03.2025) Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов | 10 % |
| 1 | 2 | 3 |
|  | Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, [Устава](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW076&n=79044&date=11.03.2025&dst=100030&field=134) муниципального образования «город Ульяновск» и иных муниципальных правовых актов |  |
| 2. | Выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) составляет менее 85 % (по итогам финансового года) | 30 % |
| 3. | Невыполнение плана по доходам от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в сумме, запланированной муниципальным учреждением на отчётный период | 20 % |
| 4. | Рост дебиторской и кредиторской задолженности муниципального учреждения | 20 % |
| 5. | Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке | 10 % |
| 6. | Нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения:  до 10000 рублей включительно;    свыше 10000 рублей до 50000 рублей  включительно;  свыше 50000 рублей до 100000 рублей  включительно;  свыше 100000 рублей до 500000 рублей  включительно;  свыше 500000 рублей до 1000000 рублей  включительно;  свыше 1000000 рублей | 5%  10%  15%  25%  35%  50% |
|  |
| 1 | 2 | 3 |
| 7. | Заключение договоров, подлежащих исполнению за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», сверх доведённых муниципальному учреждению лимитов бюджетных обязательств | 50 % |
| 8. | Невыполнение индикативных показателей в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации | 20 % |
| 9. | Наличие дисциплинарного взыскания в отчётном периоде | 5 % |

В сумме процент снижения размера выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения может составлять до 100 %.

Решение о снижении размера выплаты стимулирующего характера в отношении руководителя муниципального учреждения принимает руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, осуществляющего функции и полномочия учредителя данного муниципального учреждения:

по собственной инициативе;

на основании аналитических данных о достижении целевых показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, собранных представителями отраслевых (функциональных) органов администрации города Ульяновска, курирующих муниципальные учреждения муниципального образования «город Ульяновск».

При этом у руководителя муниципального учреждения запрашивается письменное объяснение.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего муниципального учреждения (без учёта заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Конкретный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников соответствующего муниципального учреждения определяется администрацией города Ульяновска.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда

8.1. Объём средств на оплату труда работников муниципальных учреждений формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований бюджета муниципального образования «город Ульяновск» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальных учреждений.

8.2. Фонд оплаты труда учреждений состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

8.3. Руководители муниципальных учреждений самостоятельно разрабатывают структуру и штатное расписание муниципального учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников муниципальных учреждений должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждениям функций, задач и объёма работы.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается его руководителем по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения, и Первым заместителем Главы города Ульяновска.

8.4. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объём средств, формируемых за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов объёма фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

8.5. Из фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений на основании письменного заявления может быть оказана материальная помощь. Случаи оказания материальной помощи и размеры её выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения.