

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Управление образования г. Батайска
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития детей и юношества на основе инновационных технологий»
(МБУ ДО «ЦИТ»)


Локальный акт № 20
к Уставу МБУ ДО «ЦИТ»

УТВЕРЖДЕНО
на заседании Педагогического совета
протокол № 4 от « 17 » 03 2017 г
приказ директора МБУ ДО «ЦИТ»
№ 14 от « 20 » 03 2017 г.

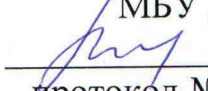
ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда, порядке и условиях установления выплат
стимулирующего и компенсационного характера работникам
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр развития детей и юношества на основе информационных технологий»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБУ ДО «ЦИТ»

В. А. Табунщикова
протокол № 5 от 17.03.2017

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «ЦИТ»

О.Б. Ковалева
протокол № 4 от 17.03.2017

г. Батайск

Электронный адрес док:
ЦИТ/Положения 2016 -17 год/20

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение «Об оплате труда, порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе инновационных технологий» (далее по тексту – Положение) разработано на основании:
- Трудового кодекса Российской Федерации,
 - Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - Областного закона от 14.11.2013 г. № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»,
 - Постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области»,
 - Постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области, центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»,
 - Решения Батайской городской Думы от 30.10.2008 № 29 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»,
 - Постановления Администрации города Батайска от 20.01.2017 г. № 53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска»,
 - Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска,
 - Устава Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе информационных технологий».
- 1.2. Данное Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст. и включает в себя:
- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
 - другие вопросы оплаты труда.
- 1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллектив-

ным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

- 1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
- 1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 1.6. Зарплата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников Центра

- 2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников), осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.
- 2.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Таблица № 1

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным
группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4538
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	4994

Таблица №2

Минимальные размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	7532
3-й квалификационный уровень	Методист, педагог-психолог	7900

Таблица № 3

Минимальные размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по
общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	4994
	2-й квалификационный уровень	5246
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4-й квалификационный уровень	6672

Таблица № 4

Минимальные размеры
Ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам
по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Центра

- 3.1 В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера 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).
- 3.2 Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставкам заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставкам заработной платы с учетом надбавки за качество работы.
- 3.3 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата 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. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4 Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

3.5 Доплата 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.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

3.6 Доплаты за осуществление дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в круг основных должностных обязанностей работников:

- работникам Центра за работу в методических, цикловых комиссиях, методических объединениях (руководителю комиссии - до 20 %, секретарю - до 15 %);
- работникам Центра за ведение делопроизводства до 20 %;
- педагогическим работникам за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями до 10 %.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

3.7 Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 5% планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра

- 4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.
- 4.2. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - за квалификацию;
 - за специфику работы;
 - за наличие ученой степени;
 - за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).
- 4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Центра. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам Центра в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
- Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера за результативность и качество на основе целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе инновационных технологий».
- 4.4. Надбавка за качество работы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% ставки заработной платы.
- 4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж в бюджетной сфере).
- 4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:
- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
 - от 5 до 10 лет – 15 процентов;
 - от 10 до 15 лет – 20 процентов;
 - свыше 15 лет – 30 процентов.

- 4.7 Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству. В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях РФ, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии).
- 4.8 Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в Центре, или со дня представления работником необходимых документов.
- 4.9 Работникам Центра могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При определении показателей премирования учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - соблюдение исполнительской дисциплины.
 - успешное выполнение муниципального задания, устанавливаемого Центру Управлением образования Администрации города Батайска;
 - результаты творческих достижений обучающихся
- 4.10 На выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) предусматривается 5% от планового фонда оплаты труда. Из них до 1,5 % на премирование директора центра и его заместителей.
- 4.11 Премирование директора Центра осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного МУ «Управление образования Администрации города Батайска».
- Премирование работников Центра осуществляется по решению директора Центра.
- 4.12 Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 4.13 Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры». Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены

нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

4.14 Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.15 Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.13.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.16 Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание РФ или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти РФ. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

4.17 Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1. Заработная плата руководителя Центра, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителя производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Учредителем в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Центра устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.4. С учетом условий труда руководителю Центра, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю Центра, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Руководитель Центра, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Центре.

5.7. Оплата труда руководителя Центра и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в Центре устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

5.8. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется Учредителем, заместителями руководителя – руководителем Центра, но не более 300 часов в год.

5.9. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю Центра, его заместителям устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Центра, его заместителей) (далее- предельное соотношение заработной платы).

Руководителю Центра предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Центра в следующем размере: до 50 человек – 3,0.

Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения на 0,5.

Раздел 6. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

- 6.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

Заработная плата на основе ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам Центра ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. Работникам Центра может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю Центра - Учредителем, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;
- работникам Центра – руководителем в соответствии с локальным нормативным актом, с учетом мнения, принятого на заседании Общего собрания трудового коллектива, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя Центра, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам Центра являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению
на заседании
Общего собрания трудового коллектива

протокол № _3_ от «_17»_03. 2017_