

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению экологии и природопользования
Администрации города Челябинска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению экологии и природопользования Администрации города Челябинска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Уставом города Челябинска, решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению экологии и природопользования Администрации города Челябинска (далее – Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, а также Положением и трудовым договором.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 9) мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6. Оплата труда работников включает оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается для муниципального бюджетного учреждения в пределах субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются руководителем Учреждения на основании Положения.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения согласно приложению 1 к Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников и руководителей, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет:

1) бюджетных ассигнований исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет бюджетных ассигнований исходя из объема денежных средств, направляемых на:

1) выплаты должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;

2) выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями (далее – районный коэффициент), в пределах фонда оплаты труда;

3) выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

Сумма выплат стимулирующего и компенсационного характера за счет бюджетных ассигнований устанавливается в размере до 125 процентов средств, предусмотренных на выплату должностных окладов.

При расчете годового фонда оплаты труда работников Учреждения учитывается районный коэффициент, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях в соответствии с приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска, в муниципальных учреждениях – после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

10. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

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

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

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска (приложение 2 к Положению).

12. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 02 июля 1987 года № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

13. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

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

14. Доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх 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.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада на среднеемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

16. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579, и статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 4, 8, 12 процентов;
- 2) на работах с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда – 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в настоящем пункте выплаты отменяются.

17. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Повышенная оплата не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу

Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

18. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 6) выплаты за классность водителю автомобиля;
- 7) выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов.

19. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При определении размеров стимулирующих выплат (приложение 3 к Положению), порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

21. Ежемесячная выплата – надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается за выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, и составляет до 50 процентов от должностного оклада.

22. Ежемесячная выплата – надбавка за качество выполняемых работ, устанавливается за эффективность, тщательность и точность выполняемой работы, составляет до 50 процентов от должностного оклада.

23. Ежемесячная выплата – надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, составляет 10 процентов от должностного оклада.

24. Ежемесячная выплата – надбавка за непрерывный стаж работы и выслугу лет, устанавливается в следующем порядке:

- 1) от 1 года до 5 лет – 10 процентов от должностного оклада;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов от должностного оклада;
- 3) свыше 10 лет – 20 процентов от должностного оклада.

25. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и год выплачиваются в размере до 100 процентов от должностного оклада:

- 1) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается в декабре пропорционально отработанному времени календарного года. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения.

26. Выплаты за классность устанавливаются водителям автомобилей в соответствии с квалификационными характеристиками, утвержденными законодательством Российской Федерации. Класс присваивается водителям автомобилей по результатам квалификационных экзаменов, проводимых на основании локальных правовых актов Учреждения.

Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются в следующих размерах:

1) имеющим 1-й класс квалификации – 25 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы;

2) имеющим 2-й класс квалификации – 10 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

27. Работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, в том числе молодых специалистов, в размере до 100 процентов к должностному окладу (в том числе: к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию).

28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения и оформляются приказом руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда в муниципальных учреждениях, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

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

30. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости Учреждения, путем отнесения к группе по оплате труда руководителя Учреждения исходя из суммы баллов (таблица 1):

Таблица 1

Группа по оплате труда руководителя Учреждения	I	II
Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением	более 500	до 500
Должностной оклад, рублей	33 195	26 661

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением, которые приведены в таблице 2, приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

Таблица 2

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1)	Численность работников в Учреждении	за каждого работника	15
2)	Количество проведенных мероприятий	за каждое мероприятие	15
3)	Наличие действующих транспортных средств	за каждое транспортное средство	10
4)	Ведение приносящей доход деятельности	круглогодичное ведение	30

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

32. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Управление экологии и природопользования Администрации города Челябинска исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяет отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Управление экологии и природопользования Администрации города Челябинска в кратности от 1 до 5.

33. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, с учетом требований, указанных в разделе III Положения, и закрепляются в трудовом договоре.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, с учетом требований, указанных в разделе IV Положения, и закрепляются в трудовом договоре.

Размер премиальных выплат для руководителя Учреждения зависит от показателей оценки эффективности работы Учреждения, а именно от:

1) обеспечения своевременного и качественного оказания услуг, выполнения объема и перечня услуг, указанных в муниципальном задании, и составляет 70 процентов;

2) отсутствия замечаний и жалоб со стороны потребителей муниципальных услуг, Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска и составляет 30 процентов.

При отрицательной оценке эффективности работы Учреждения по какому-либо из показателей размер премиальных выплат для руководителя Учреждения снижается на 5-10 процентов или не начисляется. Данное решение принимает должностное лицо отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю Учреждения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается с учетом показателя роста заработной платы работников Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

36. Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

37. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в Учреждении в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения в фонде оплаты труда Учреждения не должна превышать 40 процентов.

38. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Челябинска, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами на основании требований, указанных в разделах III и IV Положения, и закрепляются в трудовом договоре.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

39. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц Учреждения и другую информацию, определенную постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», и согласовывается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

40. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, проводимых работ, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием Учреждения, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска.

41. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Управления экологии и природопользования Администрации города Челябинска на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов в год.

42. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

43. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Председатель
Челябинской городской Думы

А.В. Шмидт

Глава города Челябинска

Н.П. Котова