



П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
АДМИНИСТРАЦИИ
ЧАЙКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

15.02.2016

№ 92

Об утверждении Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного учреждения «Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия» за счет средств бюджета Чайковского муниципального района

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Земского Собрания Чайковского муниципального района от 29 октября 2008 года № 464 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского муниципального района», Уставом Чайковского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия» за счет средств бюджета Чайковского муниципального района.

2. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Огни Камы» и разместить на официальном сайте администрации Чайковского муниципального района.

3. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2016 года.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы муниципального района – главы администрации Чайковского муниципального района по социальным вопросам Пойлова А.Н.

Глава муниципального района –
глава администрации Чайковского
муниципального района


Ю.Г. Востриков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации Чайковского
муниципального района
от 15.02.2016 № 92

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия»
за счет средств бюджета Чайковского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия» за счет средств бюджета Чайковского муниципального района (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37, решения Земского Собрания Чайковского муниципального района от 29 октября 2008 года № 464 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского муниципального района», постановления главы Чайковского муниципального района от 24 июля 2009 года № 1737 «Об отнесении общеотраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных и казенных учреждений Чайковского муниципального района к квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных рабочих и установлении размеров окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих, стимулирующих и социальных выплат рабочим муниципальных бюджетных и казенных учреждений Чайковского муниципального района» и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного учреждения «Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия» (далее – учреждение), в отношении которого Управление общего и профессионального образования администрации Чайковского муниципального района (далее – Управление О и ПО) выполняет функции и полномочия учредителя.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда рабочих учреждения осуществляется на основе единых подходов, установленных нормативно-правовыми актами администрации Чайковского муниципального района.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда учреждения

2.1. Фонд оплаты труда учреждения (далее – ФОТУ) состоит из базовой (далее – ФОТб), стимулирующей части (далее – ФОТст):

$$\text{ФОТУ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда учреждения планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТУ} \times 80\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТУ} \times 20\%.$$

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера, педагогических работников, специалистов и младшего обслуживающего персонала учреждения и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТсп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп и сп – доля фонда оплаты труда для специалистов;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.3. Соотношение ФОТауп, ФОТпп, ФОТсп, ФОТмоп устанавливается учреждением, самостоятельно.

2.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения (по согласованию с учредителем) в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.5. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

III. Расчет заработной платы работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.2. Заработная плата педагогических работников учреждения (далее – ЗП), состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

БЧс – базовая часть заработной платы определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} \times (1 + \text{Кобрп} + \text{Ка} + \text{Кстажп}) + \text{Н} + \text{Кв} + \text{Мо}, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада повышается на процент компенсационных выплат, установленных пунктом 3.3 настоящего Положения;

Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогического работника;

Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника;

Кстажп – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Н – надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, Почетное звание СССР или Российской Федерации, Орден СССР или Российской Федерации определяются в размерах, указанных в пункте 3.5 настоящего Положения;

Кв – компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Размер доплаты самостоятельно устанавливается учреждением в абсолютном размере;

СЧ – стимулирующая часть, определяется в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

3.3. Компенсационные выплаты, повышающие размер должностного оклада педагогических работников и специалистов, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основание для повышения должностных окладов	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов
За работу в медико-педагогических, психолого-медико-педагогических комиссиях, консультациях, логопедических пунктах	Увеличение должностного оклада	Педагогические работники, другие специалисты	20%

3.4. Кобрп – коэффициент, учитывающий уровень образования педагогических работников. Размер коэффициента представлен в таблице 2.

Таблица 2

Уровень образования	Размер коэффициента
Среднее профессиональное образование, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

Кстажп – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы педагогического работника. Размер коэффициента представлен в таблице 3.

Таблица 3

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,15	0,30	0,40	0,45

Ка – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника. Размер коэффициента представлен в таблице 4.

Таблица 4

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Вторая квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	0,15
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

3.5. Размеры надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, устанавливаемые педагогическим работникам, представлены в таблице 5.

Таблица 5

Основания	Размер надбавок в процентах от должностного оклада
Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю)	10%
Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%

3.6. Заработная плата специалистов и рабочих учреждения состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где:}$$

БЧс – базовая часть заработной платы определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад. С учетом специфики работы размер должностного оклада специалистов повышается на процент компенсационных выплат;

Кв – компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

СЧ – стимулирующая часть, определяется в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

3.7. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования работников без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

3.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

IV. Определение размера должностных окладов педагогических работников, специалистов и рабочих учреждения

4.1. Размеры должностных окладов педагогических работников, специалистов и рабочих учреждения устанавливаются руководителем учреждения исходя из размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностной оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям.

4.2. Определение размеров должностных окладов педагогических работников:

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня: социальный педагог.

Размер должностного оклада представлен в таблице 6.

Таблица 6

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Социальный педагог	5877

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня: педагог-психолог.

Размер должностного оклада представлен в таблице 7.

Таблица 7

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Педагог-психолог	6454

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня: учитель-дефектолог, учитель-логопед.

Размер должностного оклада представлен в таблице 8.

Таблица 8

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	6454

4.3. Определение размера должностных окладов общеотраслевых должностей специалистов.

Размеры должностных окладов представлены в таблице 9.

Таблица 9

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник-программист, техник.	3537
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер по охране труда (пожарной безопасности и антитеррористической деятельности), специалист по кадрам, юрисконсульт.	4670
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	5249
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.	5536
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	5828

V. Определение размера заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя, заместителя

руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется следующим образом:

$$ЗПр = БЧр + СЧр, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

БЧр – базовая часть;

СЧр – стимулирующая часть.

Базовая часть (далее - БЧр), рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ДО + Кв, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад.;

Кв – компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, наличия у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера ученой степени, наград в сфере образования, стажа руководящей работы и определяется следующим образом:

$$ДО = \text{базовый ДО} \times (1 + Кучс + Кн + Кстажр), \text{ где:}$$

Базовый ДО – базовый должностной оклад. С учетом специфики работы размер базового должностного оклада повышается на процент компенсационных выплат, установленных пунктом 5.5 настоящего Положения;

Кучс – коэффициент за ученую степень;

Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования;

Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы.

5.2. Размер базового должностного оклада руководителя учреждения представлен в таблице 10.

Таблица 10

Размер базового должностного оклада руководителя	14000
--	-------

5.3. Размер должностного оклада руководителю учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается приказом начальника Управления общего и профессионального образования администрации Чайковского муниципального района в фиксированном размере.

5.4. Размер базового должностного оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10–50% ниже базового должностного оклада руководителя на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. К базовым должностным окладам руководителей, заместителей

руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются повышающие коэффициенты:

5.5.1. Кучс – коэффициент за ученую степень (по профилю, направлению работы) устанавливается в размерах, представленных в таблице 11.

Таблица 11

Коэффициент	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень;

5.5.2. Кн – коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в размерах, представленных в таблице 12.

Таблица 12

Коэффициент	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах коэффициент устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру);

5.5.3. Кстажр – коэффициент за стаж руководящей работы устанавливается в размерах, представленных в таблице 13.

Таблица 13

Коэффициент	Стаж руководящей работы			
	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,09	0,18	0,26	0,34

В стаж руководящей работы засчитывается время работы в должностях: заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя учебных заведений, учреждений, организаций; время прохождения военной службы в должностях руководящего состава.

Размеры коэффициентов для руководителя устанавливаются приказом Управления О и ПО.

Размеры коэффициентов для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.6. Компенсационные выплаты, повышающие размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя, представлены в таблице 14.

Таблица 14

Основание для повышения должностных окладов	Категория выплат	Категории работников	% повышения должностных окладов

За работу в медико-педагогических, психолого-медико-педагогических комиссиях, консультациях, логопедических пунктах	Увеличение должностного оклада	Руководитель, заместитель руководителя	20%
---	--------------------------------	--	-----

5.7. Руководителю учреждения с учетом условий их труда приказом Управления О и ПО устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные разделами VI-VIII настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера руководителю учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Управления О и ПО.

5.8. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные разделами VI-VIII настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения определяется в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень заработной платы руководителя учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

5.10. Для установления средней заработной платы работников и руководителя учреждения применяются формы федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, утверждаемые приказом Росстата.

5.11. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется начальником Управления О и ПО.

5.12. Выполнение преподавательской работы руководящих работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, стимулирующим выплатам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы руководителем учреждения допускается в основное рабочее время с согласия начальника Управления О и ПО.

VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.2.3. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.2.4. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.5. выплаты за работу в ночное время;

6.2.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.2.8. районные коэффициенты;

6.2.9. повышенная оплата за работу в образовательных учреждениях в сельской местности.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В учреждении работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом учреждения;

7.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный и календарный год, к профессиональным праздникам, праздничным дням и юбилейным датам). Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, учебный и календарный год) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить личный вклад работника. Критерии оценки личного вклада работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал,

учебный и календарный год утверждаются локальным актом учреждения ежегодно;

7.1.3. иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, основанные на показателях качества и результативности, определяются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников или профсоюзным органом учреждения.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты.

7.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием представительного органа работников или профсоюзного органа учреждения.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников или профсоюзным органом учреждения.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

8.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Управления О и ПО.

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения принимает начальник Управления О и ПО на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

8.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.