

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАРНАУЛА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.09.2015

№1574

**Об утверждении Примерного положения о системе
оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дружных»**

{в редакции:
постановления от 13.07.2017 № 1447;
постановления от 08.09.2017 № 1864}

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом городского округа – города Барнаула Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дружных» (приложение).

2. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по социальной политике Артемова А.В.

Первый заместитель главы администрации города,
руководитель аппарата П.Д. Фризен

Приложение 1
к Примерному положению системе
оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Дружных»

**РАЗМЕРЫ
рекомендуемых минимальных окладов служащих**

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя	3812
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	Дежурный по режиму, младший воспитатель	5182
2.2.	Диспетчер Учреждения, старший дежурный по режиму	5452

3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1.	Инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель	5956
3.2.	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, концертмейстер, педагог-организатор	6061
3.3.	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6193
3.4.	Педагог-библиотекарь, старший воспитатель, старший методист, руководитель физического воспитания	6317
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
4.1.	Машинистка, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, экспедитор, копировщик	3694
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1	2	3
5.1.	Инспектор по кадрам, техник-программист, художник, секретарь руководителя	5182
5.2.	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5389
5.3.	Начальник хозяйственного отдела, шеф-повар	5658
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
6.1.	Инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-технолог (технолог), специалист по кадрам, менеджер, менеджер по персоналу, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт, инженер по автоматизированным системам управления производством	5897
7.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
7.1.	Начальник отдела кадров, начальник отдела маркетинга, начальник отдела охраны труда, начальник производственного отдела	6730

Приложение 2
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Дружных»

РАЗМЕРЫ
рекомендуемых минимальных ставок рабочих

№ п/п	Наименование	Рекомендуемая минимальная ставка (руб.)
1.	1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3574
2.	2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3931
3.	3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4467
4.	4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5182
5.	5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5599
6.	6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	5956
7.	7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6135
8.	8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	6314

Приложение 3
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Дружных»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда по которым
рассчитывается за 1 нормо-час

№ п/п	Наименование должностей, профессий
1.	Уборщик помещений
2.	Уборщик территории
3.	Техник - программист
4.	Садовник
5.	Дворник

Месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих, профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

Приложение 4
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Дружных»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к
основному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
1.	Вожатый
2.	Старший вожатый
3.	Помощник воспитателя
4.	Младший воспитатель
5.	Воспитатель
6.	Старший воспитатель
7.	Педагог дополнительного образования
8.	Старший педагог дополнительного образования
9.	Педагог-организатор
10.	Социальный педагог
11.	Педагог-психолог
12.	Инструктор по физической культуре
13.	Тренер-преподаватель
14.	Старший тренер-преподаватель
15.	Руководитель физического воспитания
16.	Педагог-библиотекарь

Приложение
к постановлению администрации
города от 04.09.2015 №1574

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дружных»**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дружных» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дружных» (далее – Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Положение определяет:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок);
перечень видов и размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
перечень видов и порядок применения выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – система оплаты труда) устанавливает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ с учетом системы показателей качества муниципальной услуги, предусмотренных муниципальным заданием;

повышение качества муниципальной услуги и результативность работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников

Учреждения на основе применения рекомендуемых минимальных размеров окладов руководителя Учреждения, его заместителей, специалистов (далее – оклады) и минимальных ставок по профессиям (далее – ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

1.4. Система оплаты труда Учреждения устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с Положением.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и состоит из базовой части оплаты труда (окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующей части оплаты труда (выплат стимулирующего характера).

1.6. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации Учреждения и сокращения объемов предоставляемой Услуги.

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за достижение показателей качества муниципальной услуги и результативность работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, стимулирующие выплаты и доплаты и надбавки компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Пункт 2.2. {в редакции постановления от 08.09.2017 № 1864}.

2.3. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2016 – 2018 годы.

Пункт 2.3. {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1447}.

2.4. Штатную численность персонала Учреждения рекомендуется определять на основании постановления Секретариата ВЦСПС от 11.05.1990 №7-22 «О типовых штатах административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей».

2.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

3. Порядок установления окладов (ставок)

3.1. Размер окладов работникам устанавливается руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение 1).

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2. Размер ставок работников, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и устанавливается в зависимости от разрядов выполняемых работ (приложение 2).

3.3. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальными нормативными актами учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (приложение 3).

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Основным персоналом Учреждения являются работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение (приложение 4).

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент к заработной плате.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При отсутствии специальной оценки условий труда повышенная оплата труда устанавливается согласно статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Доплата за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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.

Пункт 4.4.{в редакции постановления от 13.07.2017 № 1447}

4.5. Сверхурочная работа оплачивается 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.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад (ставку), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

4.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем Учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется в размере не менее 30% в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно.

5.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников Учреждения рекомендуется установление стимулирующих выплат:

- за выслугу лет;
- за наличие ученой степени;
- за классность водителям;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии.

5.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

основного персонала (приложение 4) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры или (и) образования (государственных или (и) муниципальных);

из числа работников рабочих профессий в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от оклада (ставки) при выслуге

лет:

- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

5.4. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от оклада (ставки):

10% – работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

20% – работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Пункт 5.4.{в редакции постановления от 13.07.2017 № 1447}

5.5. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность (в процентах от ставки):

Абз. 1 пункта 5.5.{в редакции постановления от 13.07.2017 № 1447}

водителям второго класса – 10%;

водителям первого класса – 25%.

Порядок присвоения классности водителям Учреждения устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом качественных показателей деятельности работников.

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за развитие материально-технической базы Учреждения;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется руководителем Учреждения самостоятельно в соответствии с перечнем критериев оценки качества труда работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При разработке критериев оценки качества труда работников следует учитывать показатели качества муниципальной услуги, утвержденные стандартом качества предоставления муниципальной услуги по организации отдыха детей в Учреждении, выполняемые работником по своим трудовым обязанностям, возложенным на него трудовым договором.

5.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от их фактической загрузки и других мероприятий в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности Учреждения;

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

успешное выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения работы.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.9. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по культуре города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда администрации города Барнаула в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности, а его заместителей – руководителем Учреждения по согласованию с комитетом по культуре города Барнаула.

6.2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом комитета по культуре города Барнаула и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.3. {в редакции постановления от 13.07.2017 № 1447}

Заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников Учреждения.

6.4. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя.

6.5. Комитетом по культуре города Барнаула устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за ученую степень;

надбавка за качество работы;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премия.

6.6. Надбавка за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 5.3 Положения.

6.7. Надбавка за ученую степень руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 5.4 Положения.

6.8. Размер надбавки за качество работы определяется один раз в полугодие на основе критериев оценки и целевых показателей эффективности работы Учреждения, утвержденных комитетом по культуре города Барнаула.

При этом размер надбавки за качество работы не может быть более:

50% должностного оклада – при выполнении показателей муниципального задания от 60 до 79 баллов;

30% должностного оклада – при выполнении показателей муниципального задания от 20 до 59 баллов.

Надбавка за качество работы не выплачивается при выполнении показателей муниципального задания до 19 баллов.

Сумма баллов определяется в соответствии с системой показателей (характеристик) качества предоставления муниципальной услуги, соответствующей утвержденному стандарту качества предоставления услуги в сфере организации отдыха и оздоровления детей.

Размер надбавки за качество работы руководителю Учреждения устанавливается комитетом по культуре города Барнаула в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

6.9. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения в зависимости от фактической загрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций Учреждения, выполнение особо важных и срочных работ.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и её размере принимается комитетом по культуре города Барнаула и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – до 100 % должностного оклада.

6.10. Руководителю Учреждения могут устанавливаться единовременные премии по итогам работы за год (квартал), к профессиональным праздникам в соответствии с приказом комитета по культуре города Барнаула.

6.11. По решению комитета по культуре города Барнаула руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи оформляется приказом комитета по культуре города Барнаула.

6.12. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 Положения.

6.13. Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения, в зависимости от условий их труда.

7. Полномочия руководителя Учреждения

7.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов (ставок), размеры доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения и устанавливает в трудовом

договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. Руководитель использует экономию фонда оплаты труда Учреждения при проведении мероприятий по сокращению штатной численности работников на увеличение заработной платы работникам.

Первый заместитель главы администрации города,
руководитель аппарата П.Д. Фризен