

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ
В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ»

ПРИКАЗ

от 04 сентября 2020 г.

№ 74

Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, государственного казенного учреждения Калужской области «Централизованная бухгалтерия в сфере культуры»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Калужской области от 31.12.2004 г. № 19-ОЗ «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» (далее – Закон), приказом Министерства культуры Калужской области от 11.08.2020г. № 274 «О реализации Закона Калужской области «Об оплате труда работников, органов государственной власти, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, государственного казенного учреждения Калужской области «Централизованная бухгалтерия в сфере культуры»
2. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2020 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.Н. Ракчеева

Положение
об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих,
государственного казенного учреждения Калужской области
«Централизованная бухгалтерия в сфере культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, государственного казенного учреждения Калужской области «Централизованная бухгалтерия в сфере культуры» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом Калужской области от 31.12.2004 г. № 19-ОЗ «Об оплате труда работников органов государственной власти Калужской области, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области» (далее – Закон), приказом Министерства культуры Калужской области от 11.08.2020 г. № 274 «О реализации Закона Калужской области «Об оплате труда работников органов государственной власти, иных государственных органов и государственных учреждений Калужской области».

1.2. Система оплаты труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ (далее - условия оплаты труда) включают размеры тарифных ставок (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Тарифная ставка (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работника, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Калужской области.

1.5. Выплата заработной платы в УЧРЕЖДЕНИИ производится в денежной форме в рублях.

1.6. При выплате заработной платы УЧРЕЖДЕНИЕ извещает в письменной форме, установленной в УЧРЕЖДЕНИИ (расчетный листок), каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 17 числа каждого месяца - за первую половину месяца с учетом фактически отработанного времени;

- 02 числа месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от УЧРЕЖДЕНИЯ, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, УЧРЕЖДЕНИЕ обязано в указанный выше срок выплатить неоспариваемую сумму.

1.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выплата заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию УЧРЕЖДЕНИЯ соответствующих документов.

1.11. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени, а работникам занятых на условиях неполного рабочего времени - пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Увеличение (индексация) должностных окладов производится при изменении действующего законодательства Калужской области.

1.14. Положение утверждается руководителем УЧРЕЖДЕНИЯ. Внесение изменений и дополнений в Положение производится по мере необходимости в том же порядке.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на содержание УЧРЕЖДЕНИЯ. При определении фонда оплаты труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ на календарный год предусматриваются средства в размере не более 39,5 тарифных ставок (окладов) в соответствии со штатным расписанием УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.2. Объем средств на оплату труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ, предусматриваемый в областном бюджете, не подлежит уменьшению, за

исключением случаев реорганизации, ликвидации государственного учреждения.

2.3. Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы расходов УЧРЕЖДЕНИЯ, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.4. Размеры тарифных ставок (окладов) работников устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности с учетом разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Тарифная ставка (оклад) (рублей в месяц)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда	6873,36
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда	7203,81
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	7547,48
4	Уборщик территорий 1 разряда	6609,00
5	Уборщик служебных помещений 1 разряда	6609,00
6	Сторож 1 разряда	6609,00
7	Вахтер 1 разряда	6609,00
8	Дворник 1 разряда	6609,00
9	Истопник 1 разряда	6609,00
10	Слесарь-сантехник 2 разряда	6873,36
11	Слесарь-сантехник 4 разряда	7547,48
12	Подсобный рабочий 1 разряда	6609,00
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 разряда	6873,36
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	7547,48

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. выплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

-при выполнении работ различной квалификации,

-при совмещении профессий (должностей),

-расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.3 за работу в ночное время;

3.1.4 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.5. за сверхурочную работу.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании специальной оценки условий труда в виде ежемесячной доплаты в размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производится.

3.3. При выполнении работ различной квалификации оплата труда работника регулируется статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии (должности).

3.4. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по другой вакантной должности (профессии).

Срок, в течение которого выполняется дополнительная работа, её содержание и объем, размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности) как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу).

Размер выплаты определяется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (профессии).

3.5. Выплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по такой же должности (профессии).

Срок, в течение которого выполняется дополнительная работа, её содержание и объем, размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается в твердой денежной сумме.

Размер выплаты определяется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (профессии).

3.6. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при выполнении работником дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Размер выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема обязанностей отсутствующего работника, как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу).

Размер выплаты определяется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (профессии).

3.7. Выплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Данные о продолжительности работы в ночное время отражаются в табелях учета рабочего времени.

3.8. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам УЧРЕЖДЕНИЯ, получающим тарифную ставку (оклад), в одинарном размере среднедневного размера оплаты труда сверх тарифной ставки (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере среднедневного размера оплаты труда сверх тарифной ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Выплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается на основании табеля учета рабочего времени за первые два часа работы в полуторном размере тарифной ставки (оклада), за последующие часы – в двойном размере тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным

ставкам (окладам) в пределах фонда оплаты труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ на текущий финансовый год.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и выплачиваются на основании приказа руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях материального стимулирования и поощрения высокорезультативного, инициативного труда работников УЧРЕЖДЕНИЯ применяются выплаты стимулирующего характера.

4.2.К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата за сложность и напряженность выполняемой работы;
- доплата за стаж работы;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам работы;
- материальная помощь.

4.3. Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу) в соответствии со следующими показателями и критериями эффективности деятельности работников УЧРЕЖДЕНИЯ:

4.3.1. По должностям: «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий», «Дворник»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Качественная и своевременная уборка и поддержание надлежащего санитарного состояния закрепленных за ним объектов	Да/нет	15
Качественное выполнение оперативных заданий	Да/нет	15
Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий.	Да/нет	10
Сохранность и исправность вверенного инвентаря, оборудования, материалов	Да/нет	10

4.3.2. По должности «Сторож»:

наименование показателя	критерий	размер доплаты (%)
-------------------------	----------	---------------------

эффективности	эффективности	
Обеспечение сохранности здания	Да/нет	15
Обязательный прием-сдача смены	Да/нет	15
Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Да/нет	10
Незамедлительное реагирование в опасных, непредвиденных, нестандартных ситуациях (нарушение правопорядка, пожар и т.д.)	Да/нет	10

4.3.3. По должности «Вахтер»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Ведение пропускного режима и непрерывная охрана объекта (видеонаблюдение)	Да/нет	20
Обязательный прием-сдача смены	Да/нет	15
Качественное выполнение оперативных заданий	Да/нет	15

4.3.4. По должности «Уборщик служебных помещений»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	Да/нет	15
Обеспечение порядка на закрепленной территории	Да/нет	15
Сохранность и исправность вверенного инвентаря, оборудования, материалов	Да/нет	10
Проведение генеральных уборок	Да/нет	10

4.3.5. По должности «Уборщик территорий»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	Да/нет	15
Обеспечение порядка на закрепленной территории	Да/нет	15
Сохранность и исправность вверенного инвентаря, оборудования, материалов	Да/нет	10
Сложность уборки в осенне-зимней период	Да/нет	5
Благоустройство территории	Да/нет	5

4.3.6. По должности «Истопник»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Обеспечение сохранности здания	Да/нет	10
Обеспечение надлежащей температуры в отапливаемых помещениях	Да/нет	10
Содержание исправного состояния печей и дымоходов	Да/нет	10
Ведение учета и расхода топлива	Да/нет	10
Незамедлительное реагирование в опасных, непредвиденных, нестандартных ситуациях (пожар и т.д.)	Да/нет	10

4.3.7. По должностям: «Слесарь-сантехник», «Подсобный рабочий», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»:

наименование показателя эффективности	критерий эффективности	размер доплаты (%)
Содержание участка в соответствии с требованиями по пожарной безопасности СанПиН	Да/нет	10
Выполнение срочных работ по устранению технических	Да/нет	10

неполадок		
Качественное выполнение оперативных заданий	Да/нет	10
Обеспечение и поддержание в исправном состоянии вверенного оборудования	Да/нет	10
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	Да/нет	10

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании служебной записки непосредственного руководителя работника на период как ежемесячно, так и до одного финансового года.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы выплачивается работникам УЧРЕЖДЕНИЯ за фактически отработанное время.

Установленный размер доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работнику УЧРЕЖДЕНИЯ может быть увеличен или снижен.

4.4. Доплата за стаж работы.

Доплата за стаж работы устанавливается в процентах к тарифной ставке (окладу) работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии (должности), которой работник государственного учреждения состоит в трудовых отношениях.

Стаж для установления доплаты за стаж работы определяется комиссией УЧРЕЖДЕНИЯ по установлению стажа.

Основным документом для определения количества лет, дающего право на установление доплаты за стаж, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы по профессии (должности), дающего право на установление доплаты за стаж.

Доплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- до 1 года – 10 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 1 года до 3 лет – 15 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 3 лет до 5 лет – 20 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 25 процентов тарифной ставки (оклада);
- от 10 лет до 15 лет – 30 процентов тарифной ставки (оклада);
- свыше 15 лет – 35 процентов тарифной ставки (оклада).

Назначение выплаты за стаж устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании протокола комиссии УЧРЕЖДЕНИЯ по установлению стажа.

Доплата за стаж работы выплачивается работникам УЧРЕЖДЕНИЯ за фактически отработанное время.

4.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику УЧРЕЖДЕНИЯ при

представлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в календарный год в размере равном 2-кратному размеру тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Выплата предоставляется работнику УЧРЕЖДЕНИЯ за первый год работы не ранее чем через 11 месяцев работы в УЧРЕЖДЕНИИ, за последующие периоды работы – при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Назначение единовременной выплаты устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании личного заявления работника.

4.6. Поощрительные выплаты Работникам УЧРЕЖДЕНИЯ производится в связи с юбилейными и праздничными датами.

Поощрительные выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами выплачиваются на основании приказа руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ в следующих случаях и размерах:

- юбилейная дата со дня рождения (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80-летие) – в размере равном 2-кратному размеру тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

- праздничная дата (нерабочие праздничные дни (новогодние каникулы, День защитника Отечества, Международный женский день) и профессиональный праздник (День работника культуры) – в размере не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Назначение поощрительной выплаты устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании служебной записки непосредственного руководителя работника.

4.7. Премии по результатам работы работникам УЧРЕЖДЕНИЯ выплачиваются в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, активности, инициативы и повышения качества выполняемых ими работ.

Премии по результатам работы выплачиваются в твердой денежной сумме при выполнении следующих показателей, критериев и условий их назначения:

наименование показателя	критерий оценки	размер
Обеспечение надлежащего содержания (технического или санитарного состояния) обслуживаемого имущества	Да/нет	не более 5000 руб.
Обеспечение надлежащего состояния имущества Учреждения	Да/нет	не более 5000 руб.
Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, техники безопасности, требований охраны труда	Да/нет	не более 5000 руб.
Отсутствие фактов нарушения должностных	Да/нет	не более 5000 руб.

обязанностей		
Качественная подготовка и своевременное выполнение особо важных работ, заданий и поручений	Да/нет	не более 5000 руб.
Отсутствие дисциплинарных взысканий	Да/нет	не более 5000 руб.

Премирование по результатам работы может осуществляться как за период работы, так и за выполнение конкретного задания.

При премировании в качестве расчетного периода для начисления премий принимается отработанное время равное месяцу, кварталу, или иному сроку, установленному приказом УЧРЕЖДЕНИЯ, с учетом результатов работы.

При увольнении работника УЧРЕЖДЕНИЯ (за исключением увольнения по пунктам 3, 5, 6, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) до истечения расчетного периода, за который осуществляется премирование, или принятия на работу в соответствующем расчетном периоде премирование осуществляется за фактически отработанное время. При увольнении работника УЧРЕЖДЕНИЯ до истечения расчетного периода по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премирование не производится.

Выплата премии по результатам работы не осуществляется за соответствующий расчетный период в следующих случаях:

- а) применения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника должностных обязанностей в отчетном периоде;
- б) совершения прогула, появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,
- в) нанесения ущерба имуществу учреждения культуры при оказании услуг;
- г) наличия фактов нарушения, требований действующего законодательства и иных нормативных правовых актов, выявленных в расчетном периоде по результатам проверок органами, осуществляющими государственный надзор и (или) контроль, а также Учреждением за расчетный период или за предыдущие периоды, предшествующие расчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

Размер премии по результатам работы за соответствующий расчетный период может быть снижен в следующих случаях:

- а) нарушение трудовой дисциплины;
- б) невыполнение должностных инструкций;
- в) ухудшение качества оказываемой услуги;
- г) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- д) нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности.

Назначение премии по результатам работы устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании служебной записки непосредственного

руководителя работника.

4.8. Материальная помощь работникам УЧРЕЖДЕНИЯ выплачивается при наличии экономии средств фонда оплаты труда в следующих случаях и размерах:

а) как помощь в решении материальных трудностей в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств в размере не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

б) как помощь при нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни в размере 50% суммы, подтвержденной соответствующими документами (договорами, счетами на оплату и т.п.);

в) в связи со смертью близкого родственника (дети, супруг (супруга) и родители) в размере не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

г) при рождении ребенка (в случае рождения двух и более детей материальная помощь в одинаковом размере выплачивается на каждого ребенка) в размере не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) пятого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона;

д) при государственной регистрации заключения брака в размере не более 2-кратного размера тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки, установленного статьей 2 Закона.

Назначение материальной помощи устанавливается приказом руководителя УЧРЕЖДЕНИЯ на основании личного заявления работника с приложением подтверждающих документов.