



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИВАНОВА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.09.2024

№ 1984

#### О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове»

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова», руководствуясь пунктом 3 части 1 статьи 44, частью 2 статьи 61 Устава города Иванова, Администрация города Иванова **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове» (прилагается).

2. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове» осуществляется за счет средств бюджета города Иванова в соответствии с решением Ивановской городской Думы о бюджете города Иванова. Источником финансового обеспечения расходов на оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове» наряду со средствами бюджета города Иванова могут являться средства субсидии, предоставляемой из областного бюджета бюджету городского округа Иваново на софинансирование расходов по обеспечению функционирования многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2024.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Рабочий край» и разместить на официальном сайте города Иванова в сети Интернет.

Глава города Иванова

А.Л. Шаботинский

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации города Иванова  
от 27.09.2024 № 1984

Положение  
о системе оплаты труда работников муниципального казенного  
учреждения «Многофункциональный центр предоставления  
государственных и муниципальных услуг  
в городе Иванове»

1. Используемые понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.1. Учреждение – муниципальное казенное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове» (далее – МКУ МФЦ в городе Иванове, Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников – система, устанавливающая оклады (должностные оклады), доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаемая, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Работники – основные работники МКУ МФЦ в городе Иванове и работники рабочих профессий МКУ МФЦ в городе Иванове.

1.4. Основные работники – работники МКУ МФЦ в городе Иванове, занимающие должности, не отнесенные к муниципальным должностям.

1.5. Работники рабочих профессий – это водители и работники, осуществляющие техническое обеспечение деятельности МКУ МФЦ в городе Иванове.

1.6. Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.7. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых

климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

1.8. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.9. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

1.10. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## 2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Иванове» и порядок определения при формировании бюджета города Иванова планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, федеральными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами Учреждения.

2.3. Положение разработано в целях:

- повышения эффективности работы;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- повышения мотивации работников к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижения упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

2.4. Положение предусматривает:

- расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы,

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда,

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп,

- сохранение государственных гарантий по оплате труда,

- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

2.5. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов;

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

- перечень и условия осуществления стимулирующих выплат;

- перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- другие вопросы оплаты труда.

2.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год за счет и в пределах предусмотренных бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждения.

2.7. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда заработная плата работников (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

В тех случаях, когда работник не полностью выработал норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5. Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.10. Главный распорядитель средств городского бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

2.11. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются главным распорядителем средств городского бюджета, в ведении которого находится это учреждение.

2.12. Наряду с иными показателями, в качестве показателей эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области) и по решению главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 3. Порядок и условия оплаты труда основных работников Учреждения

3.1. Заработная плата основных работников Учреждения включает: должностной оклад, надбавку к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, надбавку за выслугу лет, ежемесячное денежное поощрение и премии по результатам работы.

Основным работникам Учреждения оказывается материальная помощь, а также могут производиться иные выплаты стимулирующего характера. Дополнительные выплаты устанавливаются за счет и в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

3.2. Исчисление месячного должностного оклада основным работникам Учреждения производится в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада
Директор Учреждения	11 463 – 13 178
Заместитель директора Учреждения	10 145 – 11 659
Главный бухгалтер	7 768 – 8 944

Начальник отдела	9 455 – 10 859
Заместитель начальника отдела	8 226 – 9 455
Главный специалист	7 105 – 8 176
Ведущий специалист	5 777 – 6 644
Специалист 1 категории	4 886 – 5 622
Специалист 2 категории	4 222 – 4 857
Специалист	3 786 – 4 350

3.3. Надбавка к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, устанавливается в следующих размерах:

а) директору учреждения – в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

б) заместителю директора, начальнику отдела – в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

в) заместителю начальника отдела, главному бухгалтеру, главному специалисту, ведущему специалисту – в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада;

г) специалисту 1 категории, специалисту 2 категории, специалисту – в размере до 60 процентов должностного оклада.

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат основных работников определяется директором Учреждения в зависимости от сложности, важности и объема выполняемой работы в соответствии с утвержденным уставом.

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат директору Учреждения устанавливается Главой города Иванова, в определенной части стимулирующих выплат, с учетом результатов достижения показателей эффективности деятельности учреждения и непосредственно директора.

3.4. Выплата ежемесячного денежного поощрения производится в следующих размерах:

Наименование должностей работников	Размер ежемесячного денежного поощрения (в должностных окладах)
Директор Учреждения	3,9
Заместитель директора Учреждения	4,0
Главный бухгалтер	5,1

Начальник отдела <*>	3,2
Заместитель начальника отдела <*>	2,5
Начальник административно-хозяйственного отдела <*>	1,9
Главный специалист	2,4
Ведущий специалист	2,4
Специалист 1 категории	2,4
Специалист 2 категории	1,9
Специалист	1,2

<\*> В наименовании должности слова:

- «начальник», «заведующий» и «отдел», «служба» носят идентичный характер;

- допускается дополнительное наименование должности, указывающее сферу деятельности или конкретную специальность работника.

3.5. В целях обеспечения гарантий основных работников, проходивших военную, государственную, муниципальную и приравненную к ним службу и имеющих право на учет выслуги лет при определении размера денежного содержания, основным работникам Учреждения выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы	Процентов
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Ежемесячная надбавка, предусмотренная абзацем первым пункта 3.5 настоящего Положения, устанавливается приказом директора Учреждения на день принятия основного работника на работу. В дальнейшем время работы в Учреждении для целей определения размера указанной надбавки не учитывается.

Выплата ежемесячной надбавки, предусмотренной абзацем первым пункта 3.5 настоящего Положения, производится исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

3.6. Выплата премий производится ежемесячно. Общий размер премий за месяц не должен превышать 50 процентов месячного фонда заработной платы по должностным окладам основных работников Учреждения.

#### 4. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий Учреждения

4.1. Заработная плата работников рабочих профессий Учреждения включает оклады по занимаемой профессии, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и настоящим Положением.

4.2. Заработная плата работников рабочих профессий Учреждения определяется на основе:

- отнесения профессий работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

- тарификации работ с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- установления окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников рабочих профессий, установления им стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера согласно настоящему Положению.

4.3. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

4.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.5. Месячная заработная плата работников Учреждения определяется по следующей формуле:

$$Зпл = О + КВ + СВ,$$

где:

Зпл – месячная заработная плата;

О – оклад;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

4.6. Установление окладов по профессионально-квалификационным группам «Общепрофессиональные профессии рабочих» (далее – ПКГ):

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4538
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4989
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4989
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	6352

3	квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 - 10 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	8161
4	квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8841

4.7. Выплаты компенсационного характера состоят из:

выплат за работу в ночное время, осуществляемых из расчета 20% часовой ставки оклада, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра;

выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат за сверхурочную работу, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

выплат за ненормированный рабочий день.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера состоят из:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- доплаты за совмещение профессий;
- премии по итогам работы;
- надбавки за классность водителям;
- доплаты за расширенную зону обслуживания;

4.9. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам рабочих профессий в зависимости от фактической загрузки. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком от 3 месяцев до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.10. Доплата за совмещение профессий, доплата за расширенную зону обслуживания и доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рабочей профессии без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата устанавливается сроком от 3 месяцев до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.11. В целях поощрения работников рабочих профессий за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работника рабочей профессии за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника рабочей профессии, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам рабочих профессий одновременно в размере до 2 окладов при:

- награждении орденами и медалями;
- присвоении почетных званий;
- награждении знаками отличия;
- награждении почетными грамотами;
- объявлении благодарности.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии (кроме единовременных), предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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

Надбавка за классность водителям устанавливается в зависимости от имеющейся категории прав 1 и 2 класса (ABCDE, BCDE, ABCD, ABCE, BCE, BCD) на автомобиль в размере до 30% к окладу. Надбавка за классность водителям начисляется ежемесячно.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определяемых трудовым договором. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится по каждой из должностей.

5.2. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5.3. Работникам учреждений может выплачиваться материальная помощь за счет и в пределах бюджетных ассигнований: в связи с 50-летием, в связи с достижением пенсионного возраста, в других случаях (смерть близких родственников, несчастный случай, стихийное бедствие и др.) – в размере одного оклада (должностного оклада) на основании приказа директора учреждения.

5.4. Штатное расписание Учреждения утверждается директором,

согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности (профессии) работников данного Учреждения.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Оказание материальной помощи, как правило, производится при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании личного заявления основного работника без оформления приказа директора Учреждения.

Директору Учреждения выплата материальной помощи производится в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска без дополнительных распорядительных документов.

Работнику, отработавшему неполный рабочий год, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не оказывается временным работникам, совместителям и работникам, принятым на работу и проработавшим неполный месяц.

5.7. Оказание материальной помощи производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании личного заявления работника рабочей профессии. Рекомендуемый размер – в пределах 300% оклада.

## 6. Порядок определения при формировании бюджета города Иванова планового фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. При планировании средств по фонду оплаты труда основных работников МКУ МФЦ в городе Иванове по должностным окладам (в расчете на год) принимается месячный фонд заработной платы по максимальным должностным окладам, исчисленным в соответствии с настоящим Положением.

При планировании средств по фонду оплаты труда основных работников на содержание Учреждения сверх сумм средств, направляемых на выплату должностных окладов и ежемесячного денежного поощрения, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

а) надбавки к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, – в размере 11 должностных окладов;

б) премий по результатам работы – в размере 6 должностных окладов;

в) материальной помощи – в размере 2 должностных окладов;

г) ежемесячной надбавки, предусмотренной пунктом 3.5 настоящего Положения, – исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

6.2. При планировании средств по фонду оплаты труда работников рабочих профессий МКУ МФЦ в городе Иванове по профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 и 2 квалификационного уровня и профессионально-

квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1, 2, 3 квалификационного уровня в расчете на год производится в размере 22 минимальных окладов; по профессионально-квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 4 квалификационного уровня в расчете на год производится в размере 57 минимальных окладов.

Планирование средств по фонду оплаты труда работников, оплата труда которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Кроме того, при планировании средств на оплату труда могут предусматриваться средства на оплату замены уходящего в отпуск, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

6.3. При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов), указанных в настоящем Положении, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.4. Экономия средств, предусмотренных в бюджете города Иванова на заработную плату и начисления на оплату труда может направляться на материальное стимулирование профессиональной служебной деятельности работников Учреждения.