

АДМИНИСТРАЦИИ

НЕСТИАРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

ВОСКРЕСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 23 ноября 2022 года | №46 |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области** | |

В соответствии ст.134,135 Трудового Кодекса РФ в целях приведения нормативных правовых актов администрации Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области в соответствие с действующим законодательством РФ администрация Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области **постановляет:**

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников администрации Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области.

2.Постановление администрации Нестиарского сельсовета от 1 июля 2022 года № 30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников администрации Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области» считать утратившим силу.

3.Обнародовать настоящее постановление на информационном стенде администрации сельсовета и разместить на официальном сайте администрации Воскресенского муниципального района в информационно – коммуникационной сети Интернет.

4.Контроль за исполнением и реализацией настоящего постановления оставляю за собой.

5.Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2022 года.

Глава администрации В.В. Хомов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Нестиарского сельсовета

Воскресенского муниципального района

Нижегородской области

от 23 ноября 2022 года № 46

**Положение**

**об оплате труда работников администрации Нестиарского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области (далее Положение)**

**I. Общие положения**

1.1.Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «[О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области».](http://www.rg.ru/2008/08/13/tarifnaya-setka-dok.html)

1.2.Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3.Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, а также настоящим Положением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях;

- мнения представительного органа работников.

1.4.Размеры минимальных окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Нижегородской области.

1.5.Заработная плата работника включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.6.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1.Основные условия оплаты труда**

2.1.1.Заработная плата работников включает в себя:

- минимальные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям), к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы;

- размер повышающего коэффициента специфики для рабочих, непосредственно связанных с осуществлением основных функций управления;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), и критерии их установления;

- иные выплаты.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) по ПКГ с учетом минимальных размеров должностных окладов (минимальных ставок заработной платы) по ПКГ, с учетом повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности служащих, с учетом повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой профессии и коэффициента специфики управления по профессиям рабочих.

2.1.2.Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевых профессий рабочих», установленных постановлением Правительства Нижегородской области от 23.09.2008 № 403:

2.1.2.1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент | Повышающий коэффициент по профессии | | Ставка заработной платы |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»  Размер минимальной ставки заработной платы – 4600 рублей | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | 1 квалификационный разряд | Уборщик служебных помещений сельской администрации | 1,0 | 1,0 | 4600,00 | |
| 1 квалификационный разряд | Рабочий по благоустройству населенных пунктов | 1,0 | 1,0 | 4600,00 | |

2.1.2.2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент | Повышающий коэффициент по профессии | Ставка заработной платы |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  Размер минимальной ставки заработной платы – 5217 рубля | | | | | |
| 1 квалификационный уровень | 5 квалификационный разряд | Водитель пожарной автомашины | 1,11 | 1,0 | 5791 |
| 4 квалификационный разряд | Пожарный | 1,0 | 1,0 | 5217 |

2.1.3.Инспектору ВУС устанавливается профессиональная квалификационная группа должностей и служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации второго уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 08.08.2008 года №394н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства Обороны Российской Федерации»

Размер минимального должностного оклада – 7328 рублей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Должностной оклад |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор ВУС | 7328 |

2.1.4.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный оклад (рублей) |
| Культорганизатор | 11215 |

2.1.5.Положением об оплате труда работникам учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряженность;

- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается главой администрации Нестиарского сельсовета по согласованию с Отделом культуры администрации района персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающей надбавки в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

Сумма произведенных увеличений (за исключением надбавки за выслугу лет) и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п. | Должность | Вид доплаты | Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности |
| 1 | Директор СДК | За высокое профессиональное мастерство | До 100% |
| 1 | Культорганизатор | За высокое профессиональное мастерство | До 60% |

2.1.6.Заработная плата руководителей учреждений культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения культуры, определяемый трудовым договором, устанавливается Отделом культуры администрации района, утверждается приказом отдела культуры администрации района и доводится до администрации Нестиарского сельсовета.

2.1.7.Индексация окладов (ставок заработной платы) работников производится в пределах средств фонда заработной платы, предусмотренных бюджетом на очередной финансовый год. При увеличении (индексации) минимальных должностных окладов размеры ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.1.8.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.1.9.Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.1.10.Работникам могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные главой III настоящего Положения.

**2.2.Компенсационные выплаты**

2.2.1.В соответствии с постановлением главы местного самоуправления района от 09.04.2014 года № 493 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района» устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.2.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от минимального оклада по должности или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5.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.

2.2.6.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Должность | Размер выплат в процентах от оклада ставки заработной платы |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) | Пожарный, водитель пожарной автомашины | 20 |

Доплата за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (ставки заработной платы) работника на месячную норму часов рабочего времени и умножения на установленный размер процента.

2.2.7.Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Должность | Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности (ставки заработной платы). |
| 1. | При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов | Директор СДК,  культорганизатор | до 30 |
| 2. | Специалистам муниципальных учреждений культуры, расположенных в сельской местности.  Перечень должностей специалистов для установления надбавок за работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247 | Директор СДК,  культорганизатор | 25 |

Примечание. Выплаты компенсационного характера за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских поселениях, рассчитываются из минимального оклада по ПКГ.

2.2.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх ставки (оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх ставки (оклада) за день или час работы, 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.

2.2.9.Оплата за работу в выходные дни работникам, у которых работа носит сменный характер, отработанные часы в выходные дни (по графику) оплачиваются в одинарном размере.

2.2.10.Повышенная оплата сверхурочной работы производится в двойном размере от оклада (ставки заработной платы) за каждый час сверхурочной работы. Часы, отработанные в выходные и праздничные дни, при расчете сверхурочных часов не учитываются.

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

**2.3.Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1.В соответствии с постановлением главы местного самоуправления района от 09.04.2014 года № 493 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района» устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

2.3.2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;

- выполнения срочных работ;

- особого режима работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Вид доплаты | Размер выплат в процентах от оклада ставки заработной платы |
| 1. | Пожарный | интенсивность | До 30 |
| 2. | Водитель пожарной автомашины | интенсивность | До 30 |

2.3.3. Настоящим Положением предусматривается установление работникам повышающего персонального коэффициента к окладу (ставке заработной платы) с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, за выполнение особо важных и ответственных работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

В тех случаях, когда определен конкретный вид работы (его качественное и количественное описание), выполняемый работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим ПКГ в локальном нормативном акте.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

2.3.4.Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной отрасли работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1 | Водитель пожарной автомашины |
| 2 | Пожарный |

Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет – 0,1;

- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа следующим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1. | Уборщик служебных помещений администрации |

Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,05;

- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет - 0,1;

- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,15.

Положением об оплате труда работников учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждений культуры в зависимости от стажа работы в учреждении культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1. | Культорганизатор |

Рекомендуемые размеры повышающей надбавки за выслугу лет (в процентном отношении):

- от 1 до 5 лет – 5%;

- от 5 до 10 лет- 10%;

- более 10 лет- 15%.

Руководителю учреждения - директору СДК могут устанавливаться повышающие надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет- до 10%;

при выслуге лет более 10 лет- до 15%.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Надбавка за выслугу лет инспектору ВУС выплачивается со дня достижения стажа работы в размерах:

- свыше 1 года – 5%;

- свыше 2 лет – 10%;

- свыше 3 лет – 15%;

- свыше 5 лет – 20%;

- свыше 10 лет – 30%;

- свыше 15 лет – 40%.

В стаж работы включаются документально подтвержденные периоды работы на должностях государственной (в том числе военной), муниципальной службы, гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации.

2.3.5. При премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Должность | Размер выплат в процентах от оклада ставки заработной платы |
| 1. | - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);  - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  - качественная подготовка и поведение мероприятий;  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности | Пожарный  Водитель пожарной автомашины | До 30%  До 30% |

Премия по итогам работы за год всем работникам выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются отделом культуры администрации Воскресенского муниципального района Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

Премиальные выплаты инспектору ВУС по итогам работы (месяца, квартала) в размере 3 должностных окладов, единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в размере 2 должностных окладов выплачиваются в соответствии с Показателями премирования.

Показатели премирования инспектора ВУС.

Основными показателями премирования инспектора ВУС являются:

-результаты работы;

-отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

-выполнение установленных плановых заданий и показателей;

-работа во внеурочное время с целью выполнения внеплановых работ с ограниченными сроками исполнения;

-повышение профессионального уровня;

-успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей; разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-участие в военно-патриотическом воспитании населения.

Премия не выплачивается работникам:

-находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

-получившим дисциплинарное взыскание.

При недобросовестном исполнении инспектором ВУС своих должностных обязанностей, упущениях в работе, влияющих на качество воинского учета, и не выполнении показателей премирования глава администрации своими решениями ( в том числе по ходатайствам начальника отдела военного комиссариата Нижегородской области по Воскресенскому району) может снижать или лишать полностью инспектора ВУС премиальных выплат по итогам работы и единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года.

2.3.6.Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных бюджетом на оплату труда.

2.3.7.Премия по итогам работы за год работникам всей отраслей администрации Нестиарского сельсовета выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) работника, так и абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

При образовании к концу года экономии средств на оплату труда инспектора ВУС такие средства решением главы администрации направляются на премирование инспектора ВУС в соответствии с Показателями премирования.

**III. Другие вопросы оплаты труда**

3.1.В пределах средств фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь. Ежегодно при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска оказывается материальная помощь в размере двух окладов (ставки заработной платы) следующим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1 | Уборщик служебных помещений сельской администрации |
| 2 | Пожарный |
| 3 | Водитель пожарной автомашины |

Работнику, проработавшему неполный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени. Оказание материальной помощи производится по личному заявлению работника.

3.2.В пределах средств фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, бракосочетанием работника, смертью близких родственников (родители, супруги, дети), либо смертью самого работника и в других случаях.

3.3.Решение об оказании материальной помощи, указанной в п.3.2., и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника.

3.4.В пределах средств фонда заработной платы может быть выплачено единовременное денежное поощрение при достижении возраста 50, 55 (для женщин) и 60 лет. Решение о выплате единовременного денежного поощрения и его конкретных размерах принимает работодатель.