



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БЕЛОХОЛУНИЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

08.07.2025

№ 378-П

г. Белая Холуница

**Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников  
муниципального учреждения по организации физкультурно-  
оздоровительной деятельности, подведомственного администрации  
Белохолуницкого муниципального района Кировской области**

В соответствии с постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района от 28.01.2009 № 13 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений», администрация Белохолуницкого муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по организации физкультурно-оздоровительной деятельности, подведомственного администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области согласно приложению.
2. Руководителю учреждения разработать Положение об оплате труда работников по своему учреждению согласно примерному Положению об оплате труда и привести в соответствие трудовые договоры работников.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2025.

Глава Белохолуницкого  
муниципального района  
Кировской области

Т.А. Телицина

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
Белохолуницкого муниципального  
района  
от 08.07.2025 № 378-П

**Примерное Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по организации физкультурно-оздоровительной деятельности, подведомственного администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения по организации физкультурно-оздоровительной деятельности, подведомственного администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района от 28.01.2009 № 13 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений» (далее – постановление главы администрации от 28.01.2009 № 13).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального учреждения по организации физкультурно-оздоровительной деятельности, подведомственного администрации Белохолуницкого муниципального района Кировской области (далее – учреждение), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ).

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации от 28.01.2009 № 13 (далее – Перечень компенсационных выплат, утвержденный постановлением главы администрации).

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации от 28.01.2009 № 13 (далее – Перечень стимулирующих выплат, утвержденный постановлением главы администрации).

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения учреждением положения об оплате труда работников учреждения.

1.5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с администрацией Белохолуницкого муниципального района Кировской области (далее – учредитель).

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренный учредителем в плане финансово-хозяйственной деятельности, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг в сфере физкультурно-оздоровительной деятельности.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии с правовым актом Правительства Кировской области.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»		рубли
Квалификационный уровень	Наименование должностей	

1	Инструктор по спорту	7341
---	----------------------	------

2.1.2. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		рубли
1 квалификационный уровень	кассир	5670
	медсестра	5670
2 квалификационный уровень	«старший»	0,2
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам	6682
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая квалификационная категория	0,03
3 квалификационный уровень	должности служащих второго квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая квалификационная категория	0,06
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться ведущая квалификационная категория	0,09
5 квалификационный уровень	главные специалисты	0,12

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

2.3. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем учреждения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов:

Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5264 рублей
--	--	-------------

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

3.3. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

3.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем учреждения.

### **IV. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем компенсационных выплат, утвержденным постановлением главы администрации от 28.01.2009 № 13, которые не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.2.1. Рекомендуемый размер процентной надбавки устанавливается пропорционально выполняемому объему (в случае, если выплата устанавливается в виде такой надбавки) - 20 %.

4.2.2. В случаях, если размер компенсации за тяжелую работу, а также за работу в условиях с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам учреждения компенсационная выплата не может быть ниже указанного размера.

4.2.3. Установление компенсационной надбавки осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.4. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, указанная надбавка не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется.

4.3. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к заработной плате устанавливается районный коэффициент.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за сверхурочную работу

4.5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.5.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

4.6.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

4.6.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.7. За работу в ночное время работникам производится доплата в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации в размере 20 % оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

## **V. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников учреждения, замещающих должности специалистов и служащих, должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации Белохолуницкого района от 28.01.2009 № 13, которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

высокое профессиональное мастерство;

сложность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

высокая степень самостоятельности и ответственности;

непосредственное участие в реализации целевых программ.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствие дефектов при выполнении работ.

5.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.3.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. Выплата за стаж работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу, в зависимости от стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях, на основании Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячных надбавок к должностному окладу за стаж работы работникам учреждения по организации физкультурно-оздоровительной деятельности.

5.4.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж работы в процентах к окладу:

Стаж работы	Размер надбавки в % к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	3 %
от 5 лет до 10 лет	5 %
от 10 лет до 15 лет	10 %
от 15 лет до 20 лет	15 %
от 20 лет до 25 лет	20 %

свыше 25 лет

30 %

Надбавка за стаж работы и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.2. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за стаж работы в учреждении, входит:

время работы в учреждениях физкультурно-оздоровительной направленности. Специалистам засчитывается стаж работы в других учреждениях и организациях по профилю своей специальности;

период прохождения военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение;

период работы преподавателем в образовательных учреждениях;

для руководителей (директор, заместитель директора) – период работы в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления.

Совместители в учреждении права на надбавку за выслугу лет не имеют.

5.4.3. Надбавки исчисляются исходя из должностного оклада (базовой ставки) без учёта других доплат и надбавок и выплачиваются со дня, в котором возникло право на выплату данной надбавки.

Надбавка за стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки наступило в период выполнения должностных обязанностей (командировка), при переподготовке или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и в случае необходимости производится соответствующий перерасчёт среднего заработка.

Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения, по представлению комиссии по установлению трудового стажа, утвержденной постановлением администрации Белохолуницкого муниципального района.

5.4.4. Перечень должностей, определяющих право на получение надбавок:

1. руководители: директор, заместитель директора;
2. специалисты: инструктор по спорту, специалист по кадрам, бухгалтер;
3. служащие: кассир, медсестра.

5.5. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения, занимающим должности специалистов и служащих:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

5.5.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

5.5.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.5.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются (за исключением районного коэффициента) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.5.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок, не превышающий одного календарного года.

5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

руководитель и заместитель руководителя обособленного структурного подразделения – от 0,26 до 1;

инструктор по спорту – от 0,6 до 1;

медсестра, кассир – от 0,5 до 1;

рабочий – от 0,47 до 1.

5.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,75.

5.8. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу или в абсолютном размере и максимальным размером не ограничиваются.

5.8.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: Днём защитника Отечества, Международным женским днем, профессиональными праздниками.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.8.2. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов):

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

за многолетний и добросовестный труд;

5.8.3. При награждении Почетными грамотами Правительства Кировской области, главы района, Белохолуницкой районной Думы - согласно положению о Почетной грамоте.

5.8.4. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

5.8.5. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем учреждения.

5.8.6. Премияльные выплаты производятся в пределах установленного учредителем предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

Премияльные выплаты устанавливаются работникам в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к заработной плате или в абсолютном размере, сроком на один квартал по итогам работы в предыдущем квартале на основании приказа руководителя учреждения и выполнения показателей эффективности. Лишение премияльных выплат осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

6. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения утверждается распоряжением учредителя и фиксируется в заключаемом между работодателем и руководителем организации трудовом договоре.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

6.7. Учредителем руководителю подведомственного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденным постановлением главы администрации Белохолуницкого муниципального района от 28.01.2009 № 13 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

6.8. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются локальным правовым актом учредителя.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых учредителем.

6.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения согласно положению об оплате труда работников учреждения, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

9.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с нормативным актом учредителя за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

9.12. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления рассматриваются на комиссии и утверждаются протоколом комиссии учредителя.

9.13. Премирование руководителя проводится в пределах лимитов фонда оплаты труда на основании распоряжения учредителя в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении или в абсолютном размере к окладу, сроком на один год по итогам работы в предыдущем году. Размер премиальных выплат может быть уменьшен или снят по решению

учредителя в связи с нарушениями или невыполнением показателей эффективности. Лишение (снижение выплаты) премиальных выплат осуществляется на основании распоряжения учредителя и протокола комиссии учредителя.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

7.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

7.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

7.3. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), у которых начисленная месячная заработная плата (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера) ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата до МРОТ (далее - доплата).

7.3.1. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц.

7.3.2. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.4. Работникам учреждения ведущим трудовую деятельность по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями) на основании трудовых договоров предусмотрена выплата материальной помощи.

7.4.1. Материальная помощь оказывается в пределах фонда оплаты труда. Выплачивается в размере фиксированной базовой ставки по заявлению сотрудника или представлению руководителя учреждения. Базовая ставка утверждается штатным расписанием.

7.4.2. Материальная помощь выплачивается из фонда оплаты труда в виде единовременной выплаты в размере двух должностных окладов

без районного коэффициента при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию.

7.5. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе путем указания в доверенности делегировать руководителю филиала, определение размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение, условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

7.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

---