

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН****МАРИЙ ТУРЕК** **МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОНЫН**АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ****МАРИ-ТУРЕКСКОГО** **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА****РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ** |
| **ПУНЧАЛ** |  | ПОСТАНОВЛЕНИЕ |
|  |

**от 20 марта 2024 года № 170**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**Муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя»**

На основании ст.7 и ч. 2 ст. 53 Федерального закона от 06 октября
 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Правительства Республики Марий Эл от 28 декабря 2022 г. № 581
«Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных автономных учреждений Республики Марий Эл отрасли печати, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл», администрация Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя».

2. Финансовому управлению администрации Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл обеспечить финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления в пределах средств, предусмотренных в бюджете Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2024 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (https://mari-el.gov.ru/municipality/mturek/).

5. Признать утратившим силу постановление администрации от 16.02.2024 № 105 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить
на заместителя главы администрации Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл Пехпатрову Г.Н.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрацииМари-Турекскогомуниципального района | С.Ю.Решетов |

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрацииМари-Турекского муниципального районаРеспублики Марий Элот 20 марта 2024 г. № 170  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения**

**«Редакция газеты «Знамя»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя» (далее - Учреждение) и предусматривает формирование заработной платы работников Учреждения на основе должностного оклада в зависимости от занимаемой должности за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл», иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда. Принимаются работодателем по согласованию с Наблюдательным Советом Учреждения (далее - Наблюдательный Совет).

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется в пределах субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания за счет средств бюджета Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

4. Наименование должностей и (или) профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) и профессиональных стандартах.

5. Заработная плата работника Учреждения определяется как сумма должностного оклада (оклада), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

6. Должностные оклады (оклады) работников определяется путем умножения базовых должностных окладов (окладов) на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пунктах 12-13 настоящего Положения.

7. Базовые должностные (оклады) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения ими должностей (профессии) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, определенных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации, от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессии рабочих».

8. Размеры базовых должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, созданной в Учреждении, назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9. Месячая заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

10. Оплата труда работников Учреждения за работу по совместительству производится пропорционального отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

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

11. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, со дня предоставления работником документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты, или со дня получения сведений о трудовой деятельности работника;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании

- со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия, Министерством наук и высшего образования Российской Федерации, решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника Учреждения права на изменение размера заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**III. Должностные оклады по категориям работников Учреждения**

12. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам Учреждения устанавливаются следующие базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

а) профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | Оператор компьютерного набора | 5737 | 1,0 |

б) профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | Корректор | 6239 | 1,0 |

в) профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | Выпускающий редактор | 8174 | 1,0 |
| 2 | Дизайнер | 8174 |  1,05 |
| 3 | Заведующий отделом по основным направлениям деятельности | 8174 | 1,1 |

г) профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 2 | Ответственный секретарь | 10455 |  1,05 |
| 3 | Главный редактор | 10455 | 1,1 |

д) профессиональная квалификационная группа должностей «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 3 | Главный бухгалтер | 8174 | 1,1 |

13. На основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам работникам Учреждения устанавливаются следующие базовые оклады и повышающие коэффициенты по профессиям рабочих:

а) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Базовый должностной оклад | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| 1 | Уборщик служебных помещений | 4433 | 1,0 |

**IV. Компенсационные выплаты**

14. К компенсационным выплатам относятся:

а) выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

15. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условия труда с целью разработки и реализации программы действии по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Перечень работ, должностей работников Учреждения, профессии рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и размеры доплат утверждаются приказом Учреждения с учетом Наблюдательного Совета.

16. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- доплата за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания работника Учреждения с их письменного согласия, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договорам, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от своей основной работы, в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором. Локальным нормативным актом или трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы в размере не менее одинарной часовой части должностного оклада (оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производились в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

17. Условия и порядок установления компенсационных доплат устанавливаются в коллективных договорах, трудовом договоре работника Учреждения, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания за счет средств бюджета Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

19. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составила менее минимального размера оплаты труда.

**V. Стимулирующие выплаты**

20. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, а также их виды для всех категорий работников Учреждения устанавливаются соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения в пределах субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания за счет средств бюджета Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл и средств, поступающих от приносящий доход деятельности.

21. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за стаж работы;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты.

22. Надбавка за стаж работы устанавливается работнику Учреждения, замещающим должности специалистов и рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах (в процентах от должностного оклада (оклада):

- при стаже работы от 3 до 5 лет - 5 процентов;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов.

23. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- руководителю Учреждения распоряжением администрации Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл, за исполнение целевых показателей эффективности работы, определяемых Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл и администрацией Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл.

- главному бухгалтеру приказом Учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей деятельности, определяемых приказом Учреждения, а также за своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности; подготовку экономических расчетов; качественное ведение бухгалтерской документации;

- работникам Учреждения, замещающим должности специалистов приказом Учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей деятельности, определяемых приказом Учреждения, а также за интенсивность и напряженность работы; обеспечение бесперебойной работы Учреждения; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения; отсутствие фактов опубликования недостоверной информации; качественную проверку материалов и нормативных документов, публикуемых в печатном издании; непосредственное участие в реализации федеральных, региональных и ведомственных целевых программ,
по представлению непосредственными руководителей Учреждения;

- работникам Учреждения, замещающим должности рабочих, приказом Учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей деятельности, определяемых приказом, а также за участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), определяется без учета других стимулирующих выплат. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого размер может быть изменен.

Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для невыплаты выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за период, в котором имело место нарушение.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет:

300 процентов должностного оклада по должностям, указанным в подпунктах «а» - «г» пункта 12 настоящего Положения;

200 процентов должностного оклада (оклада) по должностям, указанным в подпункте «д» пункта 12, пункта 13 настоящего Положения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру учреждения составляет не более 50 процентов должностного оклада.

24. Выплата за качество выполняемых работ, устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

5000 рублей за ученую степень доктора наук;

1000 рублей на почетные звания Республики Марий Эл: «Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл», «Заслуженный журналист Республики Марий Эл», «Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл»;

1500 рублей за почетные звания Республики Марий Эл: «Народный писатель Республики Марий Эл», «Народный поэт Республики Марий Эл»;

2000 рублей за почетное звание Российской Федерации: «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

10 процентов от должностного оклада работникам Учреждения за знание и использование в повседневной работе одного иностранного языка;

15 процентов от должностного оклада работникам Учреждения за знание и использование в повседневной работе двух и более иностранных языков.

При наличии двух и более почетных званий и (или) ученых степеней выплата за качество выполняемых работ устанавливается за то почетное звание (ученую степень), за которое настоящим пунктом предусмотрен наибольший размер надбавки.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и почетные звания Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника и выплачивается за фактически отработанное время.

25. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ.

26. Премиальные выплаты работникам Учреждения производятся в пределах субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания за счет средств бюджета Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл и средств, поступающих от приносящий доход деятельности, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премиальные выплаты производятся:

- руководителю Учреждения распоряжением администрации Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл;

- главному бухгалтеру по решению руководителя Учреждения;

- иным работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения.

При осуществлении премиальных выплат учитываются успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Учреждения); выполнение муниципального задания; достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современным форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

При увольнении работника Учреждения до истечения календарного месяца работнику Учреждения осуществляется премиальная выплата в соответствии с положением о премировании, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Конкретный размер премиальной выплаты определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

**VII. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения**

27. Заработная плата руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором исходя из среднемесячной заработной платы работников Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера и главного редактора Учреждения устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором и приказом Учреждения.

28. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителя, главного бухгалтера Учреждения производится в соответствии с пунктом 23 настоящего Положения.

30. Компенсационные выплаты главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV. настоящего Положения.

**VIII. Другие вопросы**

31. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения
и включает в себя все должности Учреждения.

32. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам Учреждения согласно действующему законодательству и настоящему Положению.

33. На основе настоящего Положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. Руководитель Учреждения осуществляет непосредственный контроль и несет ответственность за расходованием Фонда оплаты труда Учреждения в пределах доведенных бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл и средств, поступающих от приносящий доход деятельности на очередной финансовый год.

35. При наличии средств фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи регламентируются Порядком о выплате материальной помощи работникам Учреждения согласно приложению к настоящему Положению.

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ к Положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя»  |

ПОРЯДОК

оказания материальной помощи работникам

Муниципального автономного учреждения «Редакция газеты «Знамя»

1. При наличии средств фонда оплаты труда на основании личного заявления работника Учреждения при наличии особой ситуации, требующей значительных материальных затрат, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- бракосочетания работника при представлении копии свидетельства о браке;

- необходимости оплаты дорогостоящего лечения при представлении справок из медицинского учреждения, документов подтверждающих оплату приобретение дорогостоящих лекарств или проведение лечебных процедур;

- смерти супруга (супруги), родителей, детей работника при представлении копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего наличие родственных отношений;

- рождения ребенка у работника, являющегося родителем, усыновления (удочерения) ребенка работником в установленном законодательством порядке при представлении копии свидетельства о рождении.

Основанием для начисления и выплаты материальной помощи работнику Учреждения является приказ руководителя Учреждения с указанием размера материальной помощи.

Основанием для начисления и выплаты материальной помощи руководителю Учреждения является распоряжение администрации Мари-Турекского муниципального района Республики Марий Эл с указанием размера материальной помощи.

Начисление и выплата материальной помощи главному бухгалтеру Учреждения осуществляется на основании приказ.

2. Материальная помощь не выплачиваются работнику Учреждения:

а) находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет;

б) получившему материальную помощь в текущем календарном году, уволенному и вновь принятому в том же календарном году.

В случае увольнения работника, если ему материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, выплаченные суммы удержанию не подлежат.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_