

Мнение трудового коллектива учтено:
представитель трудового коллектива
Митина / В.А. Митина
« 24 » июля 2020 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального учреждения
«Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным
вопросам администрации городского округа Архангельской области
«Котлас»**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодёжный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – положение и учреждение соответственно) разработано в соответствии с Отраслевым примерным положением об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (утвержденным постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от «10» июля 2020 года № 1220), в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения эффективности оказания муниципальных услуг.

2. Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- требования в структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (утвержденным постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» от «10» июля 2020 года № 1220);

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представителей работников в социальном партнерстве;
- настоящего положения.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

5. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего положения.

6. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на учреждение – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. В целях настоящего положения:

– к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения), а также руководитель и главный бухгалтер учреждения;

– к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения);

– к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Перечень должностей и профессий работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам

10. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются из расчета минимальных размеров должностных окладов по

профессиональным квалификационным группам. Перечень профессиональных квалификационных групп и размеры минимальных должностных окладов работников приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

Минимальные размеры должностных окладов по должностям (профессиям) работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы определены в приложении № 3 к настоящему положению.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас». Руководитель учреждения вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников учреждения. В случае издания постановления администрации городского округа Архангельской области «Котлас» или приказа руководителя учреждения о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В остальных случаях применение

персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Основаниями установления персонального повышающего коэффициента к окладу является присвоение работнику квалификационных категорий, классов квалификации, категорий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории.

Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу в связи с присвоением работникам квалификационной категории составляют:

Квалификационная категория	Размер персонального повышающего коэффициента к окладу
Высшая квалификационная категория	0,4
Первая квалификационная категория	0,3
Вторая квалификационная категория	0,2

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам. Повышающие коэффициенты к окладам начисляются работникам учреждения, которым они установлены, ежемесячно.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу, принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

14. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– выплата за выполнение работ различной квалификации;

– выплата за совмещение профессий (должностей);

– выплата за расширение зон обслуживания;

– выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

– выплата за сверхурочную работу;

– выплата за работу в ночное время;

– выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 (Четыре) процента оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику

устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

18.1. Выплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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 выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18.2. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

18.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части

оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

18.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

19. Выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выплата за сверхурочную работу; выплата за работу в ночное время; выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера: выплата за выполнение работ различной квалификации; выплата за совмещение профессий (должностей); выплата за расширение зон обслуживания; выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

20. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

21. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премии за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за ученое звание;
- надбавка за почетное звание;

– премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – премиальная выплата при награждении);

– выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации среднего или высшего профессионального образования, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

23. В целях установления работникам выплат стимулирующего характера в муниципальном учреждении «Молодежный Центр» создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Основные задачи, регламент работы приведены в Положении о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Молодежный Центр» – приложение № 4 к настоящему положению.

24. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемый период – месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премиальные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя учреждения об их начислении.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в абсолютном размере.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» предусматривается дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – на 70 процентов суммы премиальной выплаты;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения – на 50 процентов суммы премиальной выплаты;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности – на 60 процентов суммы премиальной выплаты.

Премииальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления премиальных выплат по итогам работы:

- 1) директор муниципального учреждения «Молодежный Центр»

подает в Комиссию ходатайство на установление работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы с указанием оснований для их установления и размера премии.

2) Комиссия рассматривает ходатайство, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работников требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить размер премии за несоответствие оцениваемым показателям и критериям эффективности деятельности работникам, а также в случае превышения максимально возможного размера премии в соответствии с фондом оплаты труда в текущем периоде.

3) Результаты рассмотрения Комиссией ходатайства отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает приказ о начислении указанных премий работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности.

25. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, а также работников, которым установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – показатели и критерии эффективности деятельности работников).

Перечень показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников приведен в приложении № 5 к настоящему положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников дифференцируются в отношении различных категорий работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период, отраженных в настоящем положении.

Расчетными периодами для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, является месяц (ежемесячная премиальная выплата). Премии за интенсивность и высокие

результаты работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 55 настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью при:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде предусмотренного пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- применение к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

- применение мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

- прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников учреждения направляется в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы:

- 1) работник учреждения, претендующий на получение премии за интенсивность и высокие результаты, путём заполнения оценочного листа осуществляет самоанализ своей деятельности в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности. В оценочном листе определен

максимальный балл по каждому оцениваемому критерию. Оценочные листы в отношении всех категорий работников учреждения приведены в приложении № 6 к настоящему положению. В зависимости от объема работы, порученной конкретному работнику (объема ставки, на которую принят работник), общий максимальный балл по оценочному листу и показатели эффективности деятельности могут варьироваться.

2) Комиссия рассматривает оценочные листы, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить балл за несоответствие оцениваемым показателям и критериям эффективности деятельности работникам.

3) Результаты рассмотрения Комиссией оценочных листов отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает приказ о начислении указанных премий работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности.

26. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере. Абсолютный размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяет руководитель учреждения на основании рассмотрения вопроса Комиссией.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом директора учреждения.

Перечень оснований для начисления премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ:

- за выполнение заданий и поручений администрации учреждения в срочном порядке, в кратчайшие сроки;
- за успешную организацию и реализацию мероприятий, проектов межрегионального, областного, городского и иного уровня, выполнение и перевыполнение установленных показателей по мероприятиям;
- за применение в работе современных форм и методов организации деятельности, ранее не применявшихся в деятельности учреждения;
- за создание условий для развития общественной инициативы, поддержку значимых социальных проектов;
- за привлечение к деятельности учреждения партнеров, спонсоров, денежных средств;
- за разработку и распространение информационного, раздаточного материала о деятельности учреждения;
- за проведение на высоком уровне внеплановых мероприятий по собственной инициативе или инициативе молодежи;

– внедрение инновационных процессов и новых технологий в уставную деятельность учреждения (в том числе информационных технологий);

– за активную проектную деятельность;

– за продвижение учреждения в сети Интернет и в средствах массовой информации;

– за развитие внутреннего туризма на территории городского округа Архангельской области «Котлас».

За каждый критерий может быть получена премиальная выплата в размере не более 500 (Пятьсот) рублей 00 копеек с учетом возможностей фонда оплаты труда учреждения.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления премий за выполнение особо важных и сложных работ:

1) работник учреждения, претендующий на получение премии за выполнение особо важных и сложных работ, путём заполнения служебной записки осуществляет самоанализ своей деятельности в соответствии с установленными критериями.

2) Комиссия рассматривает служебные записки, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить размер премиальной выплаты за несоответствие отчетной документации сотрудника представленной информации; недостаточность фонда оплаты труда для начисления премиальной выплаты в полном размере.

3) Результаты рассмотрения Комиссией служебных записок отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает приказ о начислении указанных премий работникам учреждения.

27. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Постоянно действующим органом по рассмотрению вопросов определения стажа работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», дающего право на получение выплаты за стаж работы, и определения ее размера является Комиссия по установлению стажа работников. Функции Комиссии, организация деятельности и порядок работы Комиссии определены в положении «О порядке работы Комиссии по установлению стажа работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – приложение № 7 к настоящему положению.

28. **Надбавка за ученую степень** устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к должностному окладу работника.

Размер надбавки за учёную степень составляет:

– 15 процентов от оклада – за учёную степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома);

– 10 процентов от оклада – за учёную степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Российской Федерации о выдаче диплома).

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления надбавки за ученую степень:

1) работник учреждения, претендующий на получение надбавки, подает на имя директора ходатайство о начислении ему надбавки с приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

29. **Надбавка за ученое звание** устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за ученое звание составляет 10 процентов от должностного оклада работника.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления надбавки за ученое звание:

1) работник учреждения, претендующий на получение надбавки, подает на имя директора ходатайство о начислении ему надбавки с приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

30. **Надбавка за почетное звание** устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в учреждении.

Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, входящие или ранее входившие в государственную наградную систему Российской Федерации, а также почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами (ведомственные почетные звания).

К почетному званию, за наличие которого устанавливается надбавка, относится нагрудный знак «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации».

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов от должностного оклада работника.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления надбавки за почетное звание:

1) работник учреждения, претендующий на получение надбавки, подает на имя директора ходатайство о начислении ему надбавки с приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

31. **Премиальная выплата при награждении** начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами городского округа Архангельской области «Котлас».

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут относиться награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

К наградам городского округа Архангельской области «Котлас», в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, могут

относиться награды Собрания депутатов городского округа Архангельской области «Котлас», награды администрации (органов администрации) городского округа Архангельской области «Котлас», награды Главы городского округа Архангельской области «Котлас».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Минимальные размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

- 5000,00 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;
- 3500,00 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;
- 2500,00 рублей – при награждении наградами Архангельской области;
- 1000,00 рублей – при награждении муниципальными наградами городского округа Архангельской области «Котлас».

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок получения премиальной выплаты при награждении:

- 1) работник учреждения, претендующий на получение премии, подает на имя директора ходатайство о начислении ему премии с приложением подтверждающих документов.
- 2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.
- 3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

32. **Выплата молодым специалистам** устанавливается работникам, которые:

- окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
- впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Минимальный размер выплаты молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок получения выплаты молодым специалистам:

1) работник учреждения, претендующий на получение выплаты, подает на имя директора ходатайство о начислении ему выплаты с приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

33. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением.

В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

– перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

– основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, премиям за интенсивность и высокие результаты работы) и расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы);

– конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок за стаж непрерывной работы, за ученую степень, за ученое звание и выплата молодым специалистам.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников учреждения в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения или приказами руководителей учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

34. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

35. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда учреждения.

36. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление

в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок получения выплаты социального характера:

1) работник учреждения (его законный представитель), претендующий на получение выплаты, подает на имя директора письменного заявления о выдаче ему выплаты с указанием основания и приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

В соответствии с Положением о мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений муниципального образования «Котлас», утвержденным решением Собрании депутатов муниципального образования «Котлас» от 09.02.2006 № 203, работникам учреждений молодежной политики за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас» выплачиваются:

1. материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок получения выплаты социального характера:

1) работник учреждения (его законный представитель), претендующий на получение выплаты, подает на имя директора письменного заявления о выдаче ему выплаты с указанием основания и приложением подтверждающих документов.

2) Директор учреждения рассматривает ходатайство, после чего издается приказ об установлении надбавки или отказе в установлении.

3) Установленный срок рассмотрения – 30 календарных дней.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения

37. Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учреждения учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 12 настоящего положения, если это предусмотрено порядком исчисления среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

Кратность размера должностного оклада руководителя учреждения дифференцируется в зависимости от критериев, предусмотренных в приложении № 8 к настоящему положению.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения устанавливаются Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Конкретные размеры должностного оклада директора учреждения определяются Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас». В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации)

должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

38. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением. В трудовой договор заместителей директора, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения или приказами руководителя учреждения о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителя руководителей и главного бухгалтера учреждения размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом III настоящего положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим положением и трудовыми договорами работников на основании:

– распоряжений Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении директора учреждения;

– приказов директора учреждения – в отношении заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

40. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым директору и заместителю директора, относятся:

- премия за качественное руководство учреждением;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальная выплата при награждении;
- надбавка за почетное звание.

41. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты

работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

1) достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании учреждения;

2) достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

– содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

– своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации МО «Котлас»);

4) своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа Архангельской области «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа Архангельской области «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа Архангельской области «Котлас»;

10) достижение показателей, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, и показателей, которые должны быть достигнуты по

результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в рамках компетенции работника);

11) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения в отношении руководителя учреждения устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителя руководителя – приложением № 5 настоящего положения.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный месяц. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется в отношении руководителя учреждения – распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителя руководителя учреждения – приложением № 9 к настоящему положению.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

– при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

– при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

– при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде;

– при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения, произошедшем по итогам финансового года (в отношении руководителей учреждений);

– при полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана в отношении учреждения);

– при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с настоящим положением обстоятельства, предусмотренные абзацами двадцать первым-двадцать третьим настоящего пункта, могут применяться в качестве одних из показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, влияющих на расчет баллов при применении премий за качественное руководство учреждением.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением является месяц.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 55 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 56 настоящего положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказами руководителя учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

– распоряжениями Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении директора учреждения;

– приказами директора учреждения – в отношении заместителя директора учреждения.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителя учреждения размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителя вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления заместителю директора премий за качественное руководство учреждением:

1) заместитель директора путём заполнения отчета осуществляет самоанализ своей деятельности в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности. В отчете определен максимальный балл по каждому оцениваемому критерию. Отчет заместителя директора приведен в приложении № 9 к настоящему положению.

2) Комиссия рассматривает отчет, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить балл за несоответствие оцениваемым показателям и критериям эффективности деятельности работникам.

3) Результаты рассмотрения Комиссией отчета отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает

приказ о начислении указанных премий работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности.

Премияльная выплата за качественное руководство учреждением начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

42. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников.

Перечень оснований для начисления премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ и их размеры в отношении руководителя учреждения могут конкретизироваться распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас», в отношении заместителя руководителя учреждения – приложением № 10 к настоящему положению.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

– приказом Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении руководителя учреждения;

– приказом руководителя учреждения – в отношении заместителя руководителя учреждения.

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления заместителю директора премий за выполнение особо важных и сложных работ:

1) работник учреждения, претендующий на получение премии за выполнение особо важных и сложных работ, путём заполнения служебной записки осуществляет самоанализ своей деятельности в соответствии с установленными критериями.

2) Комиссия рассматривает служебные записки, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить размер премиальной выплаты за несоответствие отчетной документации сотрудника представленной информации; недостаточность фонда оплаты труда для начисления премиальной выплаты в полном размере.

3) Результаты рассмотрения Комиссией служебных записок отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает приказ о начислении указанных премий работникам учреждения.

43. Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за ученое звание, надбавка за почётное звание и премияльная выплата при

награждения устанавливаются директору и заместителю директора учреждения в соответствии с пунктами 27, 29, 31 настоящего положения.

44. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

- премия за качественное руководство учреждением;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальная выплата при награждении;
- надбавка за почётное звание.

45. **Премия за качественное руководство учреждением** начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 41 настоящего положения с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;
- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;
- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;
- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;
- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определено приложением № 9 к настоящему положению.

При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 62 настоящего Отраслевого примерного положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер

учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами директора учреждения.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Для главных бухгалтеров вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих учреждениях) размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности

В муниципальном учреждении «Молодежный Центр» определен следующий порядок начисления главному бухгалтеру премий за качественное руководство учреждением:

1) главный бухгалтер путём заполнения отчета осуществляет самоанализ своей деятельности в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности. В отчете определен максимальный балл по каждому оцениваемому критерию. Отчет главного бухгалтера приведен в приложении № 9 к настоящему положению.

2) Комиссия рассматривает отчет, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов и принимает решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат. Комиссия вправе снизить балл за несоответствие оцениваемым показателям и критериям эффективности деятельности работника.

3) Результаты рассмотрения Комиссией отчета отражаются ежемесячно в Протоколе заседания Комиссии.

4) На основании Протокола заседания Комиссии директор издает приказ о начислении указанных премий работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности.

Премиальная выплата за качественное руководство учреждением

начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

46. **Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ** начисляется главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 42 настоящего положения.

47. **Надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за ученое звание, надбавка за почётное звание и премияльная выплата при награждении** устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 27, 29 и 31 настоящего положения.

48. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются директору, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим положением. В трудовой договор директора, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении директора учреждения;
- приказов директора учреждения – в отношении заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

49. Выплаты социального характера устанавливаются директору, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом V настоящего положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- приказов Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» – в отношении директора учреждения;
- приказов директора учреждения – в отношении заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

50. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения

и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждения (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Распоряжением Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

51. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник учреждения исполняет обязанности руководителя данного учреждения, Управление по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в установленном порядке включает в соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником учреждения, условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения:

- проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
- приказов о начислении выплат компенсационного характера;
- приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
- приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя учреждения в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника учреждения только после согласования с Управлением по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений

52. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

53. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений не должна превышать 40 процентов.

54. Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 56 настоящего положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельная доля, устанавливаемая в соответствии с пунктом 56 настоящего положения, подлежит контролю со стороны Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

55. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения (пункт 56 настоящего положения).

56. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное

руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим положением.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 54 настоящего положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период

календарного квартала на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем десятым пункта 24 настоящего положения.

57. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с настоящим положением.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем четырнадцатым пункта 25 настоящего положения.

58. Фонды оплаты труда работников учреждений должны быть сформированы и израсходованы таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной

плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» доводятся этим органом до руководителей подведомственных учреждений.

59. Учреждение должно обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим положением.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
учреждения «Молодёжный
Центр»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке работы комиссии по установлению стажа работников
муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного
Управлению по социальным вопросам
администрации городского округа Архангельской области «Котлас»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению стажа работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», подведомственного Управлению по социальным вопросам администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее – Комиссия по стажу) является постоянно действующим органом по рассмотрению вопросов определения стажа работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, и определение ее размера.

1.2. Исчисление стажа непрерывной работы состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, подсчета стажа непрерывной работы, установления стажа непрерывной работы и перерасчета стажа непрерывной работы.

1.3. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

1.4. Комиссия по стажу в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регионального и муниципального уровней, Положением об оплате труда работников муниципального учреждения «Молодежный Центр», а также настоящим Положением.

2. Функции Комиссии по стажу

2.1. Комиссия по стажу:

– принимает решения по установлению стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, и определение ее размера.

– Проводит проверку документов, а также условий (оснований), необходимых для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

– Устанавливает идентичность между применявшимися ранее наименованиями должностей и наименованиями должностей работников муниципального учреждения «Молодежный Центр» на период определения стажа.

– По заявлению работника муниципального учреждения «Молодежный Центр» принимает решение о включении в стаж непрерывной работы отдельных периодов работы, дающих право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

– Определяет размер надбавки за стаж непрерывной работы, изменяет размер надбавки при возникновении права на ее изменение.

– Выносит заключение (решение) о выплате ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы.

3. Организация деятельности и порядок работы Комиссии по стажу

3.1. Состав Комиссии по стажу утверждается приказом директора учреждения.

3.2. В состав комиссии входят 3 человека: председатель комиссии – главный бухгалтер, заместитель председателя комиссии – делопроизводитель, выборный представитель трудового коллектива работников.

3.3. Комиссию по стажу возглавляет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя Комиссии.

3.4. Заместитель председателя Комиссии по стажу:

– по решению председателя Комиссии по стажу вносит вопрос на рассмотрение Комиссии по стажу;

– подготавливает материалы, необходимые для принятия решения;

– оповещает членов Комиссии по стажу о предстоящем заседании Комиссии по стажу;

– доводит до сведения членов Комиссии по стажу информацию о материалах, представленных на рассмотрение Комиссии по стажу.

3.5. Заседания Комиссии по стажу проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. При необходимости Председатель Комиссии по стажу может провести внеочередное заседание Комиссии по стажу по рассмотрению ходатайств, поступивших от работников.

3.6. Все члены Комиссии по стажу пользуются равными правами в решении всех вопросов, рассматриваемых на заседаниях Комиссии по стажу.

3.7. Заседание Комиссии по стажу правомочно при участии более 2/3 общего числа членов Комиссии по стажу. Решение Комиссии по стажу принимается простым большинством голосов списочного числа членов Комиссии по стажу. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии по стажу является решающим

3.8. Решение Комиссии по стажу оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии по стажу, присутствующими на заседании.

3.9. Председатель Комиссии по стажу несет персональную ответственность за принятые Комиссией по стажу решения.

3.10. Решения, принимаемые Комиссией по стажу в пределах ее компетенции, являются обязательными для работников муниципального учреждения «Молодежный Центр».

3.11. Назначение надбавки к должностному окладу за выслугу лет в муниципальном учреждении «Молодежный Центр» производится приказом директора Учреждения на основании протокола заседания Комиссии по стажу.

4. Определение трудового стажа

4.1. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка. При ее отсутствии, а также в тех случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи, либо не содержатся записи об отдельных периодах деятельности, принимаются справки, выданные в установленном законодательством порядке.

4.2. В стаж за стаж непрерывной работы засчитывается стаж работника, в течение которого периоды безработицы не превышают установленной на законодательном уровне продолжительности, во:

- время работы в учреждениях молодежной политики;
- время работы в организациях по профилю своей специальности;
- время работы в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, других субъектов Российской Федерации, уполномоченных в сфере культуры;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

4.3. Стаж исчисляется в календарном порядке (год, месяц, день). Льготное исчисление стажа в муниципальном учреждении «Молодежный Центр» не производится. Днем установления нового стажа считается день принятия решения Комиссией по стажу.

4.4. Надбавки за стаж непрерывной работы в муниципальном учреждении «Молодежный Центр» устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки за стаж непрерывной работы (в процентах к должностному окладу), %
От 1 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10

От 10 до 15 лет	15
От 15 лет и более	20
От 30 лет и более	25

4.5. Внешние и внутренние совместители в учреждениях права на надбавку за выслугу лет не имеют.

5. Рассмотрение споров

5.1. Если работник муниципального учреждения «Молодежный Центр» не согласен с решением Комиссии по стажу о незачете тех или иных периодов трудовой деятельности в трудовой стаж, документы могут быть рассмотрены повторно в его присутствии.

5.2. На заседании комиссии работником муниципального учреждения «Молодежный Центр» могут быть представлены дополнительные документы, подтверждающие, что спорный период трудовой деятельности засчитывается в стаж работы в муниципальном учреждении «Молодежный Центр».

5.3. В случае несогласия работника муниципального учреждения «Молодежный Центр» с повторным решением Комиссии по стажу, то спор об установлении и исчислении стажа решается в установленном законодательством порядке.