УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэрии города от 28.02.2019 № 745

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения

«Центр по обслуживанию учреждений сферы «Культура»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию учреждений сферы «Культура» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр по обслуживанию учреждений сферы «Культура» (далее - Учреждение), в том числе порядок и условия установления и применения окладов (должностных окладов), коэффициентов квалификационного уровня, выплат стимулирующего и компенсационного характера, порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения, финансируемые из городского бюджета.

Оплата труда работников Учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Система оплаты труда работников включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами.

1.5. Основные понятия используются в Положении в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Система оплаты труда работников Учреждения, за исключением

 руководителя, его заместителя

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя, его заместителя, включает:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области, муниципальными правовыми актами.

2.2. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Оклад (должностной оклад) работников Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня согласно приложениям 2, 3 к Положению.

Отраслевой коэффициент устанавливается в размере 1,05.

2.4. Виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат для работников Учреждения устанавливаются согласно приложению 4 к Положению.

3. Система оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя

3.1. Система оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя включает:

оклад (должностной оклад),

выплаты компенсационного характера,

выплаты стимулирующего характера,

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области, муниципальными правовыми актами.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в порядке, утвержденном постановлением мэрии города, и указывается в трудовом договоре.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются согласно приложению 5 к Положению.

3.5. Руководителю Учреждения и заместителю руководителя с учетом условий труда выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, предусмотренном пунктами 4.2 - 4.5 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю, предусмотренные [пунктами 2.](#Par306)2 - 2.4 приложения 5 к Положению, производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.7. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя, устанавливается в размере, не превышающем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) Учреждения, установленного постановлением мэрии города.

3.8. Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается распоряжением мэрии города.

Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, показатели премирования руководителя Учреждения и сроки, на которые они устанавливаются, методика расчета размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении руководителю Учреждения определяются управлением по делам культуры мэрии и утверждаются приказом начальника управления по делам культуры мэрии.

3.9. Назначение премии, ее размер зависит от выполнения показателей премирования.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях достижения заинтересованности руководителя в результатах труда и повышения ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения. Премирование производится по итогам работы за установленный период - месяц, квартал, год.

3.10. Основанием для начисления и выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премии является распоряжение мэрии города, подготовленное по результатам отчета о работе, которое руководитель Учреждения представляет в управление по делам культуры мэрии. Управление по делам культуры мэрии представляет в мэрию города проект распоряжения мэрии города в течение 5 дней после предоставления данных от руководителя.

3.11. Руководителю Учреждения выплата за стаж работы устанавливается в соответствии с размерами, включаемыми периодами и предоставляемыми документами, предусмотренными п. 5.3.2 настоящего Положения, утверждается распоряжением мэрии города на основании решения комиссии по установлению стажа и отдельных компенсационных выплат руководителям муниципальных учреждений, созданной в мэрии города.

3.12. Источниками средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, являются средства городского бюджета.

4. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их применения

4.1. Работникам Учреждения выплаты компенсационного характера и их размер устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктами 1.1 – 1.4 приложения 4 к Положению.

4.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Выплата за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Выплата за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда в отношении руководителя, заместителя руководителя Учреждения производится за часы фактического нахождения в данных условиях труда.

Конкретный размер выплаты за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актам Учреждения, трудовым договором.

4.4. Районный коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент руководителю, заместителю руководителю и работникам Учреждения начисляется на оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами (далее – заработная плата). Размер районного коэффициента составляет 25%.

4.5. Выплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы.

5. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их применения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Заместителю руководителя, работникам выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда Учреждения и устанавливаются приказом руководителя.

5.3. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы определяется согласно приложению 6 к настоящему Положению.

5.3.1. Выплата за стаж работы устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| 15 и более | 30 |

Выплаты за стаж работы работникам Учреждения и их размер определяются комиссией по определению трудового стажа.

На основании решения комиссии по определению трудового стажа издается приказ руководителя Учреждения о назначении выплаты за стаж работы работникам Учреждения, заместителю руководителя Учреждения.

5.3.2. В стаж работы, дающий работникам право на получение надбавки, включаются:

все время работы по трудовому договору в Учреждении;

периоды замещения должностей государственной, гражданской (государственной) и муниципальной службы, время работы в государственных, муниципальных учреждениях на должностях, замещение которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышения квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата в Учреждении;

время предоставления в Учреждении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы, если в течение года после увольнения с этой службы работник поступил на работу в Учреждение;

иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по конкретной замещающей должности в Учреждении. Указанные периоды в совокупности не должны превышать пять лет.

5.4. Работникам Учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

5.5. Критерии выплаты за качество работникам Учреждения устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников по результатам работы за установленный период (месяц, квартал, год).

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

Критерии премиальных выплат работникам Учреждения устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

Начисление и выплата премиальных выплат производятся на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

Решение об установлении премиальных выплат принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах Учреждения.

5.7. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени.

5.8. Руководителю Учреждения, заместителю руководителю, работникам проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор по собственной инициативе, в связи с переводом на другую работу, призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, состоянием здоровья, сокращением численности или штата, истечением срока трудового договора, ликвидацией учреждения, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

5.9. Основанием для начисления и выплаты работникам Учреждения премии является приказ руководителя Учреждения, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования.

Выплаты стимулирующего характера работникам, предусмотренные [пунктами 2.](#Par306)1 – 2.4 приложения 4 к Положению, производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1. 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом выплат компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера исходя из размера выплат в месяц.

6.2. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников Учреждения, предусмотренной штатным расписанием.

При формировании фонда оплаты труда дополнительно включаются объемы средств, поступающих в Учреждение в соответствии с постановлением мэрии города от 17.01.2012 № 127 «Об утверждении порядка предоставления средств из городского бюджета при выполнении условий», регламентирующим порядок расходования средств из городского бюджета, финансовое обеспечение которых осуществляется при выполнении условий, и направляемых на выплату заработной платы работникам Учреждения, исходя из затрат, учтенных в тарифе на платные услуги (работы).

1. 7. Применение Положения Учреждением

7.1. Система оплаты труда, предусмотренная Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников Учреждения.

7.2. Работникам Учреждения, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

7.3. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, работникам и руководителю Учреждения не производятся.

1. 8. Заключительные положения

8.1. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные Положением, регулируются с требованиями [трудового законодательства](http://mobileonline.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. При наличии финансовых средств за счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю Учреждения производятся следующие выплаты:

материальная помощь в случае смерти близких родственников (дети, супруг, родители) в размере одного должностного оклада.

материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимает представитель нанимателя (работодатель) на основании письменного заявления руководителя.

Приложение 1 к [Положению](#sub_1000)

Размер минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада) руб. |
| 1. | Должности и профессии первого уровня должности и профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным группам: «Общеотраслевые должности служащих первого уровня», «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1592,00 |
| 2. | Должности и профессии второго уровнядолжности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 1852,00 |
| 3. | Должности третьего уровнядолжности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 3276,00 |
| 4. | Должности четвертого уровнядолжности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 3661,00 |

Приложение 2 к [Положению](#sub_1000)

Коэффициенты квалификационного уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер коэффициента |
| Профессии первого уровня | 1,14 |
| Должности первого уровня | 1,3 |
| Профессии второго уровня | 1,09-1,75 |
| Должности второго уровня | 1,21-1,75 |
| Должности третьего уровня | 1,3 |
| Должности четвертого уровня | 1,9 |

Приложение 3 к [Положению](#sub_1000)

Профессиональные квалификационные группы

| №п/п | Профессиональная группа, квалификационный уровень | Профессия, должность, отнесенные к квалификационным уровням | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Профессии первого уровня | 1,14 |
|  | 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий | 1,14 |
| 2. | Должности первого уровня | 1,3 |
|  | 1 квалификационный уровень | Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка | 1,3 |
| 3. | Профессии второго уровня | 1,09-1,75 |
|  | 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 1,09 |
|  | 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,32 |
|  | 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,46 |
|  | 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 1,75 |
| 4. | Должности второго уровня | 1,21-1,75 |
|  | 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам; секретарь руководителя | 1,21 |
|  | 2 квалификационный уровень | Заведующий архивом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 1,46 |
|  | 3 квалификационный уровень | Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 1,62 |
|  | 4 квалификационный уровень | Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,75 |
| 5. | Должности третьего уровня | 1,3 |
|  | 1 квалификационный уровень | Документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; специалист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт | 1,3 |
|  | 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах  | 1,3 |
| 6 | Должности четвертого уровня | 1,9 |
|  | 1 квалификационный уровень | Начальник отдела  | 1,9 |

Приложение 4 к [Положению](#sub_1000)

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением руководителя, его заместителя

| №п/п | Наименованиевыплаты | Единица измерения | Размер выплаты |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Выплаты компенсационного характера |
| 1.1. | Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В % к окладу (должностному окладу) | по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополни-тельной работы |
| за сверхурочную работу | за первые два часа работы - полуторный размер оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойной размер оклада (должностного оклада) |
| за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| 1.2. | Выплата за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда | В % к окладу (должностному окладу) | от 4 до 12 |
| 1.3. | Выплата за работу в ночное время | В % к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы | 35 за каждый час работы в ночное время |
| 1.4. | Районный коэффициент к заработной плате | В % к заработной плате в месяц | 25 |
| 2. Выплаты стимулирующего характера |
| 2.1. | Выплата за стаж работы | В % к окладу (должностному окладу) | 10-30 |
| 2.2. | Выплаты за качество выполняемых работ[\*](#sub_2222) | В % к окладу (должностному окладу) | 5 - 150 |
| 2.3. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы[\*](#sub_2222) | В % к окладу (должностному окладу) | до 300 |
| 2.4. | Премиальные выплаты по итогам работы[\*](#sub_2222) | В % к окладу (должностному окладу) | до 300 |

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

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Приложение 5 к [Положению](#sub_1000)

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера

руководителю, заместителю руководителя Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Единица измерения | Размер выплаты |
| 1. Выплаты компенсационного характера |
| 1.1. | Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В % к окладу (должностному окладу) | по соглашению сторон трудового договора с учетом со-держания и (или) объема дополни-тельной работы |
|  | за сверхурочную работу | за первые два часа работы - полуторный размер оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойной размер оклада (должностного оклада) |
|  | за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| 1.2. | Выплата за выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда | В % к окладу (должностному окладу) | от 4 до 12 |
| 1.3. | Выплата за работу в ночное время | В % к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы | 35 за каждый час работы в ночное время |
| 1.4. | Районный коэффициент к заработной плате | В % к заработной плате в месяц | 25 |
| 2. Выплаты стимулирующего характера |
| 2.1. | Выплата за стаж работы | В % к окладу (должностному окладу) | 10 - 30 |
| 2.2. | Выплаты за качество выполняемых работ[\*](#sub_1111) | В % к окладу (должностному окладу) | 5 - 150 |
| 2.3. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы[\*](#sub_1111) | В % к окладу (должностному окладу) | до 300 |
| 2.4. | Премиальные выплаты по итогам работы[\*](#sub_1111) | В % к окладу (должностному окладу) | до 300 |

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

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Приложение 6 к [Положению](#sub_1000)

Порядок определения стажа работы

1. Стаж работы заместителей руководителя, работников Учреждения для установления ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются во внесудебном и в судебном порядке.

2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. На основании решения комиссии издается приказ руководителя Учреждения о выплатах, установленных работникам за стаж работы.