



Администрация города Благовещенска  
Амурской области

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№ \_\_\_\_\_

г. Благовещенск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение»

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденным постановлением администрации города Благовещенска от 26 декабря 2011 г. № 5998, Положением о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением администрации города Благовещенска от 25 июня 2015 г. № 2413,

**п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города Благовещенска:

от 07 марта 2017 г. № 603 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения Городской Молодежный Центр «Выбор»;

от 12 декабря 2017 г. № 4455 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 02 июля 2018 г. № 1994 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 17 декабря 2018 г. № 4121 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 04 февраля 2020 г. № 342 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 13 ноября 2020 г. № 4007 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 08 сентября 2021 г. № 3491 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603»;

от 04 августа 2022 г. № 4152 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Городской Молодежный Центр «Выбор», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 07 марта 2017 г. № 603».

4. Настоящее постановление подлежит размещению в официальном сетевом издании [www.admblag.ru](http://www.admblag.ru) и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя мэра города Благовещенска Гумирова Д.А.

Мэр города Благовещенска

О.Г. Имамеев

к постановлению администрации  
города Благовещенска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ «ПРОДВИЖЕНИЕ»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденным постановлением администрации города Благовещенска от 26 декабря 2011г. № 5998, и определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области и нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска, а также настоящим Положением и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом настоящего Положения после согласования с управлением экономического развития и инвестиций.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с курирующим заместителем мэра города Благовещенска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

## **2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)**

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

Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. К рекомендуемому размеру оклада (должностному окладу) работников учреждения, установленному в соответствии с приложением к настоящему Положению, для конкретного работника может быть применен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.3. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока).

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) не применяется к должностному окладу руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока).

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- а) 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, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- б) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера;

- в) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты - 20% оклада (ставки) за час работы работника;

- г) доплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- д) за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам):

- водителям автомобилей за ненормируемый рабочий день.

3.3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

3.3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем

применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 30%.

Процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30 процентов, если они проживали в указанных районах не менее пяти лет.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.4. Работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за выполнение особо важных и срочных работ и (или) за перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией, в соответствующем периоде, за инициативу и применение в работе современных норм и методов организации труда, за наличие квалификационной категории (разряда).

4.4.3. За результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.5. В положении об оплате труда работников учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.



5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения - по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска и управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

- заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.8. Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении N 3 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденному постановлением администрации города Благовещенска от 26 декабря 2011г. № 5998.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя,

заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, включенных в перечень, утвержденный постановлением администрации города. Предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в указанный перечень, устанавливается постановлением администрации города по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

## **6. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной и стимулирующей частей. В гарантированную часть фонда оплаты труда включаются:

- фонд оплаты труда для выплаты окладов (должностных окладов);
- фонд компенсационных выплат.

6.3. Рекомендуемый размер стимулирующего фонда оплаты труда к гарантированному - до 100 процентов.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

6.5. Основной персонал учреждения - специалист по работе с молодежью, психолог, социолог, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, начальник отдела.

Вспомогательный персонал учреждения - уборщик служебных помещений.

Административно-управленческий персонал учреждения - руководитель учреждения, главный бухгалтер, заместитель руководителя, экономист.

**Приложение № 1  
к Положению**

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНЫХ И  
ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ «ПРОДВИЖЕНИЕ»**

(в ред. постановления администрации города Благовещенска  
от 04.08.2022 № 4152)

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп		Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих ( <u>приказ Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. N 247н</u> )		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	11894
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	12068
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	12214
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производная внутри должностная категория "Ведущий"	12444
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Психолог, социолог, юрисконсульт, экономист, специалист по связям с общественностью	12444

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	12588
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	12737
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производная внутридолжностная категория "Ведущий"	12852
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13024

к постановлению администрации  
города Благовещенска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ  
ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ  
ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР  
РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ  
«ПРОДВИЖЕНИЕ»**

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» (далее - учреждение).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества  
работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования - в размере до 30000 рублей;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - однократно.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается курирующим заместителем мэра города Благовещенска на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8. К государственным праздникам, установленным законодательством Российской Федерации, - ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню выплачивается единовременная премия общей суммой до 3000 рублей.

9. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения. Решение о выплате единовременной премии руководителю учреждения принимается курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

Размер премии работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

10. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

к постановлению администрации  
города Благовещенска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ  
ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ  
ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР  
РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ИНИЦИАТИВ  
«ПРОДВИЖЕНИЕ»**

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного учреждения Центр развития молодёжных и общественных инициатив «ПроДвижение» (далее - учреждение).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области



работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования - в размере до 30000 рублей;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - однократно.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника).

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается курирующим заместителем мэра города Благовещенска на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8. К государственным праздникам, установленным законодательством Российской Федерации, - ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню выплачивается единовременная премия общей суммой до 3000 рублей.

9. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения. Решение о выплате единовременной премии руководителю учреждения принимается курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

Размер премии работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

10. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.