



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЛОБНЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31.12.2025 № 1732-ПА

городской округ Лобня

Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных  
инициатив «Шанс»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Постановлением Правительства Московской области от 09.10.2023 № 874-ПП «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Московской области в сфере оплаты труда», руководствуясь Уставом муниципального образования «городской округ Лобня» Московской области, Администрация городского округа Лобня Московской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных инициатив «Шанс». (Приложение 1).
2. Признать утратившим силу Постановление Администрации города Лобня от 26.12.2012 № 2259 «Об оплате труда муниципальных работников учреждений по работе с молодежью города Лобня».
3. Разместить настоящее Постановление на официальном сайте Администрации городского округа Лобня в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [www.лобня.рф](http://www.лобня.рф).
4. Настоящее Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие с 01.01.2026 г.
5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на первого заместителя Главы городского округа Зиновьева В.А.

Глава городского округа Лобня



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,  
хранится в Межведомственной системе электронного  
документооборота Правительства Московской области

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1F24BAE3EF0BE5217BB7F5CE8F5D1AF6  
Владелец: Кротова Анна Владимировна  
Действителен с 20-05-2025 до 13-08-2026

А.В. Кротова

Приложение  
к Постановлению  
Администрации  
городского округа Лобня  
Московской области  
от 31.12.2025  
№ 1732-ПА

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ ИНИЦИАТИВ «ШАНС»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных инициатив «Шанс» (далее – Положение) и устанавливает порядок, размеры и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных инициатив «Шанс» (МБУ ЦДМИ «Шанс») городского округа Лобня Московской области (далее – Учреждение) и применяется в целях установления единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники Учреждения).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам Учреждения за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. Источником финансового обеспечения деятельности Учреждения, в том числе формирования фонда оплаты труда, являются средства бюджета городского округа Лобня Московской области.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- должностной оклад (тарифную ставку) – заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, и иные выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда работников в повышенном размере;
- выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

- выплаты социального характера – доплаты работникам Учреждения в пределах средств, выделенных Учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работников Учреждения определяется коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением, и иными нормативно-правовыми актами Московской области и городского округа Лобня, содержащими нормы трудового права.

1.7. Настоящее Положение одинаково распространяется на постоянных штатных сотрудников Учреждения и сотрудников, работающих по совместительству.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Состав заработной платы работника Учреждения включает должностной оклад (приложение 1 настоящего Положения), ежемесячные и дополнительные выплаты.

2.1.1. Ежемесячные выплаты состоят из:

- надбавки к должностному окладу за сложность и увеличенный объем работ;

- за сложность и напряженность в труде;

- надбавки к должностному окладу за выслугу лет.

2.1.2. Дополнительные выплаты состоят из:

- материальной помощи;

- ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых.

2.2. В случае наличия экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения возможна выплата единовременных премий в размере и порядке, определяемых приказом директора Учреждения, а также премий за выполнение особо важных и сложных заданий.

2.3. Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом средств на выплаты по каждому работнику:

- 12 должностных окладов;

- ежемесячная надбавка за сложность и увеличенный объем работ в размере 18,5 должностных окладов;

- за сложность и напряженность в труде в размере 13 должностных окладов;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет – фактический ежемесячный размер х 12 месяцев;

- материальная помощь в размере 2-х должностных окладов;

- ежегодная денежная выплата на лечение и отдых согласно пункту 4.7.5. настоящего Положения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения, должностные оклады которых устанавливаются в соответствии с коэффициентами, применяемыми при исчислении должностных окладов, предусматриваются бюджетные ассигнования в размере до 15% от фонда оплаты труда, исчисленного на 1 января планируемого года, на доплаты и надбавки социального, стимулирующего, компенсационного характера и премирование, установленных настоящим Положением.

2.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения за отчетный год устанавливается в кратности 6.

2.5. Администрация городского округа Лобня заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем Учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

2.6. Руководитель Учреждения заключает трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работниками Учреждения, предусматривающий конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

### **3. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются штатным расписанием Учреждения.

3.2. Должностные оклады руководителя, специалистов и служащих (технических исполнителей) Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.4. Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

3.5. Размер должностных окладов работников Учреждения увеличивается на индекс изменения должностного оклада специалиста II категории в органах государственной власти Московской области в соответствии с законодательством Московской области.

3.6. Руководителю и специалистам профильной деятельности должностные оклады повышаются:

На 10%:

- работникам муниципального учреждения по работе с молодежью, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной

политики Московской области», имеющим почетное спортивное звание «Заслуженный тренер»;

- руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук, при условии соответствия ученой степени руководителя профилю Учреждения, а специалистов - профилю деятельности.

На 20%:

- руководителю и специалистам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- работникам Учреждения, имеющим государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды, награды Московской области, награды Администрации городского округа Лобня;

- работникам Учреждения, награжденным знаком «Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации»; знаком Губернатора Московской области «Почетный работник сферы молодежной политики».

3.6.1. Руководителю Учреждения, имеющему почетные звания, не поименованные выше, а также имеющему ученую степень кандидата или доктора наук, устанавливается доплата к должностному окладу соответственно в размере 10% или 20% при условии соответствия почетного звания или ученой степени руководителя профилю Учреждения, а специалистов - профилю деятельности.

3.6.2. При наличии у работника нескольких почетных званий и ученых степеней увеличение должностного оклада производится только по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

3.7. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа директора Учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

Размеры других выплат работникам Учреждения, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из суммы должностного оклада и повышений, предусмотренных п. 3.2. настоящего Положения.

## **4. НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ**

Денежное содержание директора и работников Учреждения состоит из должностного оклада, ежемесячных и дополнительных выплат стимулирующего характера.

4.1. Директору Учреждения устанавливаются надбавки:

- за сложность и увеличенный объем работ – 170% от должностного оклада;

- за сложность и напряженность в труде – до 150% от должностного оклада;

- за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер надбавки директору Учреждения устанавливается Учредителем.

4.2. Заместителю директора Учреждения устанавливаются надбавки:

- за сложность и увеличенный объем работ – 150% от должностного оклада;
- за сложность и напряженность в труде – до 135% от должностного оклада;
- за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.3. Работникам Учреждения устанавливаются надбавки:

- за сложность и увеличенный объем работ – 150% от должностного оклада;
- за сложность и напряжённость в труде – до 100% от должностного оклада;
- за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Ежемесячные доплаты рабочим Учреждения включают в себя:

- надбавку за сложность и напряженность в труде;
- надбавку за увеличение объема выполняемых работ.

Надбавки к тарифной ставке рабочим устанавливаются в размере:

- за сложность и напряженность в труде – не более 150%;
- за увеличение объема выполняемых работ – не более 100%.

Конкретный размер надбавки работникам Учреждения устанавливается директором Учреждения.

4.5. Доплата к заработной плате работникам Учреждения, осуществляющим работу с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ, являющимися стипендиатами именной стипендии Губернатора Московской области, устанавливается в размере 4000 (четыре тысячи) рублей в месяц.

4.6. Надбавки за стаж работы в Учреждении устанавливаются в следующих размерах в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам):

- от 1 года до 5 лет - 10%
- от 5 лет до 10 лет - 15%
- от 10 лет до 15 лет - 20%
- от 15 лет - 30%.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы, производится в порядке, установленном Положением о порядке исчисления стажа работников Муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных инициатив «Шанс» для выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы к должностному окладу (приложение 3 к настоящему Положению).

Все доплаты к должностным окладам работников Учреждения, предусмотренные в процентах, исчисляются исходя из должностных окладов, без учета других надбавок и доплат.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. К социальным выплатам относится материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в размере двух должностных окладов в год, установленных на дату выплаты указанной материальной помощи. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда



работников.

При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части в текущем календарном году за счет средств фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов работникам Учреждения, за исключением работников, работающих по внутреннему совместительству или в порядке совмещения, также работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

Оказание материальной помощи к ежегодному отпуску работникам осуществляется по их заявлению. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты материальной помощи.

5.2. Материальная помощь выплачивается единовременно, как правило, к очередному отпуску, но может быть по просьбе работника и по решению директора Учреждения.

5.2.1. Работникам, не отработавшим полного календарного года, выплата материальной помощи осуществляется пропорционально отработанному в этом году времени.

5.3. Работнику может оказываться материальная помощь в особых случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия – в размере 10 000 (десять тысяч) руб., 00 коп.

- смерти (гибели) близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находившегося на иждивении – в размере 10 000 (десять тысяч) руб., 00 коп.

- особой нужды в лечении и восстановлении здоровья, в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией – в размере 10 000 (десять тысяч) руб., 00 коп.

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50;55;60;65) в размере – 5 000 (пять тысяч) руб., 00 коп.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику дополнительной материальной помощи является заявление работника с предоставлением документов, подтверждающих причину оказания материальной помощи.

Материальная помощь может быть оказана близким членам семьи работника Учреждения (родителям, супруге (супругу), детям) в связи со смертью работника Учреждения, умершего в период осуществления им трудовой деятельности в Учреждении, на основании их заявлений с приложением документов, подтверждающих факт смерти и близкое родство заявителя с работником Учреждения.

Выплата дополнительной материальной помощи в особых случаях производится на основании приказа директора Учреждения и при условии наличия денежных средств.

5.4. Работникам Учреждения ежегодно предоставляется выплата на лечение и отдых в размерах согласно приложению 4 к настоящему Положению, выплачиваемая по заявлению работника один раз в год при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска или его части

продолжительностью не менее 14 календарных дней.

## **6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

6.1. В Учреждении предусматриваются средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда.

6.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера работникам и рабочим Учреждения производится с учетом:

- результатов деятельности за: месяц, квартал, год;
- выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения;
- личных профессиональных достижений сотрудников (достижений воспитанников их объединений/клубов в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, олимпиадах и т.д.);
- профессионального праздника – День молодежи;

6.4.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

6.5. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам, рабочим и директору Учреждения может устанавливаться до 2-х кратного размера должностного оклада.

6.6. Выплаты стимулирующего характера (ежемесячной премии по результатам работы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии по результатам работы за квартал и год) директору Учреждения устанавливаются на основании распоряжения Учредителя.

6.7. Работникам и рабочим Учреждения в пределах экономии установленного фонда оплаты труда могут выплачиваться иные премии, порядок выплаты которых, установлен локальными нормативными актами Учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных услуг, предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

Конкретный размер иных премий работникам и рабочим устанавливается приказом директора Учреждения.



## **7. ОПЛАТА ТРУДА ЗА РАБОТУ, ВЫПОЛНЯЕМУЮ В ПОРЯДКЕ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ (РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ ИЛИ УВЕЛИЧЕНИЯ ОБЪЕМА РАБОТ) И НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА**

7.1. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Под расширением зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). Порядок и условия совмещения профессий (должностей) принимаются также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ.

Соглашение о совмещении профессий (должностей), а также расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ оформляется приказом директора Учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплат.

Директор Учреждения может наряду со своей основной работой выполнять работу по другой профессии (должности) в порядке совмещения профессий (должностей) и получать за нее соответствующую доплату в соответствии с действующим законодательством.

Доплата, установленная работнику за совмещение профессий (должностей), предельными размерами не ограничивается; при этом сумма доплаты не должна превышать размер вакантной ставки (должности).

Работникам, получающим доплату за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема работ (расширение зон обслуживания), разрешается, кроме того, выполнять работу по совместительству с соответствующей оплатой.

7.2. Под совместительством понимается выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других учреждениях.

Работникам-совместителям может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников как по основному месту работы, так и в другом учреждении.

7.3. Работники учреждения – внешние совместители, имеют право получать стимулирующие выплаты и иные доплаты, предусмотренные данным положением, наравне с основными сотрудниками Учреждения.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

8.2. Изменения в настоящее Положение вносятся постановлением Администрации городского округа Лобня Московской области.

## ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ДИРЕКТОРА, СПЕЦИАЛИСТОВ, МБУ ЦДМИ «ШАНС»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1.	Директор	41 069,00
2.	Заместитель директора	36 150,00
3.	Начальник отдела по работе с молодежью	31 000,00
4.	Главный специалист отдела по работе с молодежью	26 560,00
5.	Специалист по социальной работе с молодежью; организатор работы с молодежью; методист	25 620,00
6.	Психолог, социолог	20 434,00
7.	Художник (всех специальностей); режиссер; звукорежиссёр	15 425,00
8.	Администратор	14 069,00
9.	Специалист по закупкам	16 665,00
10.	Специалист по общим вопросам; специалист по маркетингу; специалист по охране труда	21 052,00
Технические исполнители:		
11.	Делопроизводитель	10 683,00
12.	Кассир (включая старшего)	11 181,00
13.	Секретарь	10 683,00
14.	Помощник директора	27 052,00
Рабочие:		
15.	Уборщица	10 200,00

**Примечание:** изменение размера должностного оклада работников учреждений по работе с молодежью при присвоении квалификационной категории производится в соответствии с Постановлением администрации городского округа Лобня Московской области.

## МЕЖТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ МБУ ЦДМИ «ШАНС»

(рублей в месяц)

	Разряды											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,041	1,093	1,143	1,273	1,308	1,441	1,582	1,738	1,905	2,093	2,241
Тарифные ставки	8923	9289	9753	10200	11360	11672	12858	14116	15508	16999	18676	19996

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ ИНИЦИАТИВ «ШАНС» ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА СТАЖ РАБОТЫ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ**

Настоящее Положение устанавливает порядок исчисления стажа работы работников Муниципального бюджетного учреждения Центр детских и молодежных инициатив «Шанс» (далее – Учреждение), дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы к должностному окладу (далее – надбавка за стаж).

1. В стаж работы, дающий право работникам Учреждения на получение ежемесячной выплаты надбавки за стаж к должностному окладу, включаются:

а) время работы в Муниципальном бюджетном учреждении Центр детских и молодежных инициатив «Шанс»;

б) время прохождения государственной и муниципальной службы определенных Законом Московской области от 31.10.2008 №164/2008-ОЗ «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Московской области и муниципальной службы Московской области»;

в) время прохождения службы в органах внутренних дел, органах исполнения наказания, военной службы, МЧС, войсках национальной гвардии, службе судебных приставов, таможенной службы, ФСБ, срочной военной службы и военной службы по контракту;

г) время работы в муниципальных учреждениях и предприятиях, учредителем которых является Администрация городского округа Лобня;

д) время нахождения работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при условии, что этому периоду непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в подпункте «а» пункте 1 настоящего Положения;

е) периоды повышения квалификации и профессиональной переподготовки в период работы в Учреждении;

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

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записям в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

3. Решение о назначении надбавки за стаж принимается Комиссией, создаваемой руководителем учреждения, после рассмотрения предоставленных работником документов, подтверждающих право на получение надбавки.



4. Начисление надбавки за стаж директору Учреждения производится на основании распоряжения Учредителя. Работникам учреждения начисление надбавки за стаж производится на основании приказа директора Учреждения.

5. Ежемесячная надбавка за стаж работы к должностному окладу выплачивается с даты возникновения права на ее начисление.

6. Если право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за стаж работы у работника Учреждения наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за стаж работы к должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ НА ЛЕЧЕНИЕ И ОТДЫХ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЦЕНТР ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ ИНИЦИАТИВ «ШАНС»**

<b>№</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Размер (рублей)</b>
1.	Директор	100 000,00
2.	Заместитель директора	100 000,00
3.	Начальник отдела по работе с молодежью	100 000,00
4.	Главный специалист по работе с молодежью	100 000,00
5.	Методист	100 000,00
6.	Организатор работы с молодежью	100 000,00
7.	Режиссер	100 000,00
8.	Специалист по общим вопросам	100 000,00
9.	Уборщица	100 000,00