
# АДМИНИСТРАЦИЯ ГРЯЗОВЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 09.09.2024 | № | 2514 |

 г. Грязовец

**О внесении изменений в постановление администрации**

**Грязовецкого муниципального района от 27.12.2022 № 745**

**«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа»**

С целью уточнения ранее принятого постановления

**Администрация Грязовецкого муниципального округа ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление администрации Грязовецкого муниципального района от 27.12.2022 № 745 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа», изложив Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Грязовецкого муниципального округа.

Глава Грязовецкого муниципального округа С.А. Фёкличев

Приложение

к постановлению администрации

Грязовецкого муниципального округа

от 09.09.2024 № 2514

«УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Грязовецкого муниципального района

от 27.12.2022 № 745

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры**

**Грязовецкого муниципального округа**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа (далее – Положение, Учреждение, Учреждения), разработано в соответствии с решением Земского Собрания округа от 15.12.2022 № 107 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грязовецкого муниципального округа» и регулирует:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений;

- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

- порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей Учреждений;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами Российской Федерации, решением Земского Собрания округа от 15.12.2022 № 107 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грязовецкого муниципального округа», настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленному решением Земского Собрания округа от 15.12.2022 № 107 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Грязовецкого муниципального округа», суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного повышающего коэффициента.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен настоящим Положением, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами:

2.2.1. Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31 августа 2007 [г.](http://docs.cntd.ru/document/902061002) [№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902061002)»;

- [от 14 марта 2008 г. № 121 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии](http://docs.cntd.ru/document/902094699)»;

- [от 29 мая 2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](http://docs.cntd.ru/document/902106058)»;

- [от 29 мая 2008 г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих](http://docs.cntd.ru/document/902106564)»;

Отнесение должностей работников Учреждения к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Минтруда России:

- [от 4 августа 2014 г. № 521 н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов](http://docs.cntd.ru/document/420215625)»;

- [от 4 августа 2014 г. № 537 н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей](http://docs.cntd.ru/document/420215621)»;

- [от 10 сентября 2015 г. № 625 н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок](http://docs.cntd.ru/document/420304279)»;

- [от 15 июня 2020 г. № 333](http://docs.cntd.ru/document/420275287) [н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией](http://docs.cntd.ru/document/420275287)»;

- [от 24 декабря 2021 г. № 913](http://docs.cntd.ru/document/420215611) [н «Об утверждении профессионального стандарта «Экскурсовод (гид)](http://docs.cntd.ru/document/420215611)»;

- [от 9 марта 2022 г. № 109](http://docs.cntd.ru/document/420309971) [н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом](http://docs.cntd.ru/document/420309971)»;

- [от 24 апреля 2022 г. № 274](http://docs.cntd.ru/document/420215607) [н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда](http://docs.cntd.ru/document/420215607)»;

2.2.2. Министерства труда Российской Федерации:

- от 19 июля 2022 года № 420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

- от 14 сентября 2022 года № 527н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»;

- от 27 апреля 2023 года № 421н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению документами организации».

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры отраслевых повышающих коэффициентов |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного составаОбщеотраслевые должности служащих первого уровняДолжности и профессии первого уровня | 2,64 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звенаОбщеотраслевые должности служащих второго уровняДолжности и профессии второго уровня | 3,08 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звенаОбщеотраслевые должности служащих третьего уровняДолжности третьего уровня | 1,98 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографииОбщеотраслевые должности служащих четвертого уровняДолжности четвертого уровня | 1,76 |

2.4. Должностной повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от требований к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации, предъявляемых для занятия должности (профессии) работника, сложности и объема выполняемой работы, в размере до 6.0.

Должностной повышающий коэффициент устанавливается работникам в одном и том же размере:

по одинаковым должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, не предусматривающую установление квалификационных уровней, при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности);

по должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу и один квалификационный уровень;

по одинаковым должностям и профессиям работников, отнесенных профессиональными стандартами к одному уровню квалификации.

Решение об установлении должностного повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения на основании принятого локального нормативного акта Учреждения.

**3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями), и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах.

Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзной организацией (с учетом мнения иного представительного органа работников) либо в соответствии с коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам учреждений культуры и искусства, осуществляющим трудовую деятельность в сельской местности в структурных подразделениях, филиалах Учреждения, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты 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.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты - 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх 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 должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент.

3.5. Работникам Учреждения могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

**4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры**

**и условия их применения**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера в Учреждении и по отдельным должностям и профессиям определяются локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам и служащим из числа работников Учреждения в зависимости от количества и статуса проводимых Учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

Размер и условия установления доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

В Учреждении устанавливается доплата за выслугу лет согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.3.1. Надбавка за стаж работы. Надбавка за стаж работы устанавливается: работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающим должности основного персонала, закончившим обучение по программам высшего профессионального образования, впервые поступившим на работу на должности основного персонала Учреждения, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 10 тысяч рублей в месяц;

работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающим должности основного персонала, закончившим обучение по программам среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу на должности основного персонала Учреждения, в течение трех лет после трудоустройства за фактически отработанное время из расчета 8 тысяч рублей в месяц.

 Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Размер и условия установления доплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

4.4.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в размере:

10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный…»;

20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный…».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

4.4.3. Доплата за звание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам из числа служащих в размере до 15 % должностного оклада.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4.5.1 Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за период, который определяется локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении премиальной выплаты учитываются результаты деятельности работников Учреждения за отчетный период на основании показателей эффективности труда работников Учреждения, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, а также календарного года работнику не выплачивается премия по итогам работы за месяц, год.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При установлении премиальной выплаты учитываются результаты деятельности работников Учреждения за отчетный период, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

 При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в установленные сроки;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном соотношении к должностному окладу.

Лицам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, а также неполного рабочего дня, выплаты стимулирующего характера производятся на общих основаниях.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей,**

**их заместителей Учреждений**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются учредителем.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, устанавливается учредителем.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается учредителем, и не может превышать кратность от 1 до 8. Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и средней заработной платы работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения.

5.4. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад художественного руководителя, при выполнении им функций заместителя руководителя, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце третьем пункта 5.4. раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце третьем пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

10% должностного оклада за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный…»;

20% должностного оклада за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный…».

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, по выбору работника.

5.6.2. Руководителю Учреждения, кроме выплат, предусмотренных подпунктом 5.6.1 раздела 5 настоящего Положения, Учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.2.1. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю за результаты работы Учреждения за год, предшествующий установлению доплаты, в соответствии с показателями эффективности деятельности Учреждения.

Порядок установления доплаты, а также показатели эффективности деятельности Учреждения устанавливаются учредителем.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

5.6.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.6.2.2.1. Премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается руководителю Учреждения с учетом показателей эффективности работы руководителя, по итогам работы за период, который определяется локальным нормативным актом учредителя.

Порядок установления премии, а также показатели эффективности работы руководителя устанавливаются учредителем.

При премировании учитываются:

результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных учредителем Учреждения, показателей эффективности;

- добросовестное исполнение руководителем Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка документов.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, а также календарного года работнику не выплачивается премия по итогам работы за месяц, год.

5.6.2.2.2. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном соотношении к должностному окладу.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются

5.6.3. Заместителю руководителя, а также работникам, указанным в абзаце третьем пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 4.4.1, пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Лицам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, а также неполного рабочего дня, выплаты стимулирующего характера производятся на общих основаниях.

**6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений**

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатного расписания Учреждения в соответствии с настоящим Положением, и состоит из: должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда Учреждений формируется с учетом установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается учредителем.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета округа и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых из бюджета округа, определяется учредителем.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и стихийного бедствия природного и(или) техногенного характера)

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника. Размер и порядок выплаты материальной помощи определяется коллективным договором учреждения;

руководителю учреждения - по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Приложение

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям работников**

**муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа**

**(далее – Положение)**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники муниципальных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами, профессиональными стандартами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право**

**на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающей право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, включаются:

- время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы, профессиональными стандартами, указанными в Положении по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа;

- время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, профессиональными стандартами, указанными в Положении по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Грязовецкого муниципального округа, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 г.), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 г.), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](http://docs.cntd.ru/document/902389617)) и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](http://docs.cntd.ru/document/902389617)), если они работали в этих учреждениях до поступления на обучение;

- время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением культуры.

**3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы, в том числе и внешним совместителям за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 %

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20 %

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 30 %

при выслуге лет свыше 15 лет - 40 %

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодной оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](http://docs.cntd.ru/document/902389617)) и при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»](http://docs.cntd.ru/document/902389617)) с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

**4. Порядок установления стажа работы,**

**дающего право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Основным документом для определения стажа работы в учреждениях культуры, дающего право на получение доплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и/или сведения трудовой деятельности работника.

 4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.