|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Герб **проект** | | | | | | |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**АДМИНИСТРАЦИИ СОКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА | | | | | | |
|
| от | |  | № |  | |
| г. Сокол | | | | | |
|  |  | | | |  |
|  | Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сокольского муниципального округа | | | |  |

В соответствии со статьёй 34 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [статьей 144](consultantplus://offline/ref=0EC2AE599AAD608543BE3F3213B5569B79A181279EF7047A86954C6ACFA9FF4D4EA34A4B5D63A04092C8355C9160206A0FCD6703E4l0IDL), [145](consultantplus://offline/ref=0EC2AE599AAD608543BE3F3213B5569B79A181279EF7047A86954C6ACFA9FF4D4EA34A4F5662AD1F97DD24049D623D740ED27B01E60Cl5I8L) Трудового кодекса Российской Федерации **АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сокольского муниципального округа (далее –Положение), прилагается.

2. Признать утратившими силу :

постановление  Администрации Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сокольского муниципального округа»;

постановление  Администрации Сокольского муниципального района от 02.03.2018 № 233 «О внесении изменений в постановление главы Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182»;

постановление  Администрации Сокольского муниципального района от 07.08.2018 № 853«О внесении изменений в постановление главы Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182»;

постановление  Администрации Сокольского муниципального района от 13.12.2018 № 1223 «О внесении изменений в постановление главы Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182»;

постановление  Администрации Сокольского муниципального района от 09.09.2021 № 928 «О внесении изменений в постановление главы Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182»;

постановление  Администрации Сокольского муниципального округа 25.01.2023 № 72 «О внесении изменений в постановление главы Сокольского муниципального района от 20.05.2015 № 182».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и размещения на сайте Сокольского муниципального округа. Пункт 4.3.1 Положения распространяются на правоотношения с 01.07.2024 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава округа | В.А. Носков |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Сокольского муниципального округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_

# Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сокольского муниципального округа

# I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Сокольского округа, (далее - Положение, Учреждений, Учреждения) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Сокольского муниципального округа Вологодской области, утвержденного решением Муниципального Собрания Сокольского муниципального округа, и включает в себя:

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, заместителей руководителей 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](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0)Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Сокольского муниципального округа Вологодской области, установленным решением Муниципального Собрания Сокольского муниципального округа, настоящим Положением.

# II. Порядок определения окладов (должностных окладов)

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленному решением Муниципального Собрания Сокольского муниципального округа от 30.12.2022 N 99 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сокольского муниципального округа Вологодской области", суммы отраслевого повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России и устанавливается по каждой должности приказом по Учреждению.

[от 29.05.2008 № 247н](https://internet.garant.ru/#/document/193459/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

[от 29.05.2008 № 248н](https://internet.garant.ru/#/document/193507/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

[от 05.05.2008 № 216н](https://internet.garant.ru/#/document/193313/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

[от 05.05.2008 № 217н](https://internet.garant.ru/#/document/193312/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

[от 31.08.2007 № 570](https://internet.garant.ru/#/document/191912/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

[от 14.03.2008 № 121н](https://internet.garant.ru/#/document/4186522/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

[от 06.08.2007 №  526](https://internet.garant.ru/#/document/12156056/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

[от 31.03.2008 № 149н](https://internet.garant.ru/#/document/12159870/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

[от 03.07.2008 № 305н](https://internet.garant.ru/#/document/193614/entry/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Отнесение должностей работников Учреждений к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

[от 10.09.2015 № 625н](https://internet.garant.ru/#/document/71215336/entry/0) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»»;

[от 09.03.2022 № 109н](https://internet.garant.ru/#/document/404445906/entry/0) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

[от 12.04. 2017 № 351н](https://internet.garant.ru/#/document/71670014/entry/0) «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

[от 22.04.2021 № 274н](https://internet.garant.ru/#/document/400807881/entry/0) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»»;

[от 30.01.2023 № 53н](https://internet.garant.ru/#/document/406491837/entry/0) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/  профессиональный стандарт | Размеры отраслевых повышающих коэффициентов |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава;  Общеотраслевые должности служащих первого уровня;  Должности и профессии первого уровня | 4,95 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена;  Общеотраслевые должности служащих второго уровня;  Должности и профессии второго уровня | 4,4 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;  Общеотраслевые должности служащих третьего уровня;  Должности третьего уровня | 4,4 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии;  Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня;  Должности четвертого уровня | 3,85 |

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 5,0.

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 персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается приказом руководителя Учреждения в отношении конкретных работников.

# III. 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 условиями труда

3.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/147) Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Максимальный размер доплаты - 24 процента должностного оклада. Конкретный размер выплат устанавливается работодателем в соответствии с коллективным договором Учреждения.

3.2.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам Учреждения (структурных подразделений Учреждения), занимающим должности специалистов и служащих, работников культуры, искусства и кинематографии, 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 и оформляется приказом руководителя Учреждения.

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

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

Максимальный 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 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в следующих размерах:

- в размере не менее одинарной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

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

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](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/152)Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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 Учреждений могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0)**.**

# IV. 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

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала Учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным 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 доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 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](#sub_1001) к настоящему Положению.

4.3.1. Надбавка за стаж работы:

работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающих 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 месяц;

работникам Учреждения в возрасте до 35 лет включительно, занимающих 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 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 основе показателей качества профессиональной деятельности.

Критериями установления доплаты являются:

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

организация и проведение крупных и особо значимых для округа и области мероприятий.

Показатели качества профессиональной деятельности устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 200 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:

до 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный";

до 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.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

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 устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении премиальной выплаты учитываются:

результаты деятельности работников Учреждения, определяемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения за отчетный период;

добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

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

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

# V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из:

5.1.1. должностного оклада, устанавливаемого в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения;

5.1.2. выплат компенсационного характера, устанавливаемых в зависимости от условий труда руководителей в соответствии с [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

5.1.3. выплат стимулирующего характера, зависящих от исполнения руководителем Учреждения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем, в ведении которого находится Учреждение.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей и работников Учреждения устанавливается учредителем и не может превышать кратность 1 к 5.

Должностной оклад состоит из минимального оклада и персонального повышающего коэффициента.

Размеры персонального коэффициента, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются приказами учредителя, в ведении которого находится Учреждение.

Размеры персонального коэффициента, выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителя руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения и согласовываются с учредителем, в ведении которого находится Учреждение.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя определяется [минимальным размером оплаты труда](https://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0), установленным Правительством Российской Федерации в текущем календарном году.

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному [пунктом 5.2](#sub_52)настоящего Положения, персонального коэффициента:

- в размере значения 1,1;

- за наличие у Учреждения обособленных структурных подразделений, филиалов в размере - до 25% (при наличии);

- за наличие в Учреждении коллективов, имеющих звание "Народный", "Образцовый" в размере - до 20% (при наличии).

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом III](#sub_30)настоящего Положения.

5.5. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

до 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный";

до 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.

5.5.2. Руководителю Учреждения кроме выплат, предусмотренных [подпунктом 5.5.1 раздела V](#sub_551) настоящего Положения, учредителем, в ведении которого находится Учреждение, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.5.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

Доплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

Критериями установления доплаты являются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа округа и авторитета Учреждения среди населения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 200 процентов должностного оклада. Доплата устанавливается ежемесячно приказом учредителя, в ведении которого находится Учреждение.

5.5.2.2. Премиальные выплаты

5.5.2.2.1. Премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

При премировании учитываются:

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

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

качественная подготовка документов, своевременная сдача отчетности.

5.5.2.2.2. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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 может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

5.5.3. Заместителю руководителя Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами 4.4.1, 4.5 раздела IV](#sub_441) настоящего Положения, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений.

# VI. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

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 работников Учреждения в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается учредителем, в ведении которого находится Учреждение.

За счет экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь:

работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

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

6.2. Объем фонда оплаты труда работников Учреждений, являющихся бюджетными и автономными, формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников Учреждений, являющихся казенными, формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Приложение  
к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Сокольского округа

# Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям специалистов и служащих учреждений культуры Сокольского муниципального округа

# 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.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно [пункту 3.1](#sub_301)**.** настоящего Положения.

# 

# 2. Исчисление стажа работы, дающего право на установление доплаты за выслугу лет

В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в [пункте 1.1. раздела I](#sub_101)настоящего Положения, включается:

2.1. 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;

2.2. 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, при приеме на работу в Учреждение культуры на аналогичную должность;

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

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

2.5. время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

2.6. 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;

2.7. 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;

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

# 3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по основному месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с [разделом II](#sub_200) 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 - 15%

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

3.2. Доплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы 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 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.

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](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) порядке.