

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Инза

07 февраля 2018 г.

№75

## **Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря»**

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Минкультуры России от 25.02.2015 №288 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг организациями культуры», статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 №552-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры и государственных архивов Ульяновской области», постановлением Правительства Ульяновской области от 31.07.2015 №366-П «О внесении изменений в постановление Правительства Ульяновской области от 02.12.2014 №552-П», постановляю :

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря» (прилагается).

2. Постановление Администрации района от 14.07.2017 №451 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря» признать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района – начальника управления образования Тимофееву М.М.

Глава Администрации района

А.И. Макаров

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального**  
**бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:  
оклад (должностной оклад);  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников культуры Российской Федерации.

1.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для работников учреждений по должностям: руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор - устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.5. Нормы часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью для работников учреждений, устанавливаются:

24 часа в неделю - аккомпаниатору;

18 часов в неделю - руководителю кружка, любительского объединения, клуба по интересам.

1.6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных

подразделений и другим работникам учреждений, не перечисленным в пунктах 1.4 и 1.5 настоящего Положения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации, проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

1.8. Оплата труда работников других отраслей экономики, работающих в Учреждении, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждений, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера исходя из особенностей деятельности учреждения и трудовых функций работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## 2. Порядок формирования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений определяются по формуле:

$ДО = БОпкг + БОпкг \times К$ , где:

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БОпкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников областных государственных учреждений культуры и государственных архивов Ульяновской области устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работников права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### 3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, заведующих филиалов и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, заведующих филиалов и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом учредителя учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя учреждения и размера средней заработной платы работников соответствующего учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5.

Конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя учреждения и размера средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем учреждения.

3.4. Заработная плата заместителя руководителя учреждения, заведующих филиалов и главного бухгалтера устанавливается руководителем соответствующего учреждения.

3.5. При заключении трудового договора с заместителем руководителя, заведующими филиалов и главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) заведующим филиалов учреждения устанавливаются с учетом своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей и поставленных задач по результатам проведения заседания комиссии по рассмотрению вопросов установления размера выплаты за качество выполняемых работ.

При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может

превышать среднего размера выплат заведующим филиалов и специалистам соответствующего учреждения более чем на 30 процентов.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю, заведующим филиалов и главному бухгалтеру в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

3.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудового договора руководителя учреждения, его заместителя, заведующих филиалов и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения производятся за дополнительную работу, связанную с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения либо твердых денежных сумм.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в виде доплат. Размер доплат устанавливается в следующих пределах:

4.3.1. Работникам учреждения за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

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

4.3.2. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

4.3.3. Работникам учреждения за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен один день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.4. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

4.4. При отработке работниками учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к получению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплаты за ученую степень;
- надбавки за почетное звание;
- надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных учреждений и отдельных категорий работников;
- персональные надбавки;
- надбавки работникам филиалов, расположенных в сельской местности.

5.3. Виды, размеры, условия и порядок применения выплат стимулирующего характера (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников учреждений) устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей эффективности деятельности учреждения.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждения ежегодно утверждаются учредителем. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение указанных выплат, в соответствии с правовым актом учредителя согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.7. В целях поощрения работников учреждения за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия предоставления премиальных выплат по итогам работы, перечень критериев и показателей премирования работников учреждения определяются положением об оплате труда в учреждении.

Установление условий предоставления премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.8. Надбавки за почетное звание устанавливаются:

5.8.1. Работникам учреждений, которым присвоены почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов "Заслуженный", "Народный", - в размерах 20 и 30 процентов оклада (должностного оклада) соответственно.

5.8.2. Установление размеров надбавок за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание устанавливается по одному из почетных званий по выбору работника.

5.8.3. Надбавки, отражающие особенности деятельности отдельных категорий работников, выполняющих функции методического отдела - в размере до 10 процентов оклада (должностного оклада).

5.9. Работникам учреждения может устанавливаться персональная надбавка с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, установленных локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором и положением об оплате труда в учреждении.

5.10. Работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.11. К профессиональным праздникам, в связи с юбилейной (50 лет со дня рождения и далее каждые последующие 5 лет) и праздничной (День защитника Отечества, Международный женский день) датами, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию работникам учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, в пределах средств на оплату труда.

## 6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

6.2. Работникам учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

6.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с установленным положением об оплате труда в учреждении. Разработан перечень оказания материальной помощи.

6.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной исчисленной заработной платы.

6.6. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств руководителю, главному бухгалтеру учреждения и работникам учреждения, к полномочиям которых относится расходование бюджетных средств, размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ снижается одновременно дифференцированно в следующих размерах за период, в котором выявлено нарушение:

- до 10000 рублей включительно - на 10 процентов;
- от 10000 рублей до 50000 рублей включительно - на 20 процентов;
- от 50000 рублей до 100000 рублей включительно - на 30 процентов;
- от 100000 рублей до 500000 рублей включительно - на 50 процентов;
- от 500000 рублей до 1000000 рублей включительно - на 75 процентов;
- свыше 1000000 рублей - на 100 процентов.

## 7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Инзенский район», средств на осуществление части полномочий по решению вопросов местного значения по созданию условий для организации досуга и обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры, в соответствии с заключенными соглашениями, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

7.3. За счет средств базового фонда оплаты труда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, а также выплат компенсационного характера.

7.4. За счет средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

Фонд стимулирования работников учреждения, обеспечиваемый за счет средств муниципального бюджета, не должен превышать 75 процентов объема фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом сложившегося фонда оплаты труда работников учреждения.

7.5. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывают структуру и штатные расписания учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

Руководитель несет ответственность за правильный расчет, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.6. В случае оптимизации структуры и численности работников ассигнования, предусмотренные на оплату труда работникам учреждения, не уменьшаются.

**РАЗМЕРЫ**

**базовых окладов (базовых должностных окладов) и повышающие коэффициенты работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1	2
<b>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня». Базовый оклад профессиональной квалификационной группы (далее - БО пкг) - 5454 рубль</b>	
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), рабочий по зданию, заведующий по АХЧ, вахтер, киномеханик, кассир билетный, контролер билетов, уборщик территории 1 разряд ЕТКС - К = 0,0 2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14
<b>Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня». БО пкг -6631 рубль</b>	
1 квалификационный уровень	К = 0,1
2 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию звуковой техники, оператор видеозаписи,

	осветитель К=0,2
<b>Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена». БО пкг - 6631 рубль</b>	
	<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым установлена должностная категория:</p> <p>аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, ведущий дискотеки, заведующий хозяйством, бухгалтер-кассир:</p> <p>вторая категория - К - 0,2; первая категория - К - 0,3.</p> <p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена, по которым не установлена должностная категория, К - 0,28.</p>
<b>Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена». БО пкг - 7628 рублей</b>	
	<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым установлена должностная категория:</p> <p>звукооператор, методист клубного учреждения, специалист по методике клубной работы, специалист по кадрам, экономист, бухгалтер, инженер электроники.</p> <p>- вторая категория – К-0; - первая категория - К - 0,45;</p> <p>хореограф - вторая категория – К- 0;</p>

	<p>-первая категория - К - 0,4;  высшая категория - К - 0,56.  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым не предусмотрена должностная категория, К = 0,36.  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», К =0,4.  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», К = 0,47.  Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный», К =0,5</p>
<p align="center"><b>Должности работников, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».</b>  <b>БО пкг -8719 рублей</b></p>	
	<p>Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым установлена должностная категория: звукорежиссер, режиссер, заведующий Домом культуры  К = 0;  начальник отдела творчества, досуга и отдела методической работы  вторая категория - К = 0,6;  начальник отдела бухгалтерского учета, художественный руководитель  первая категория - К = 0,7;</p>

	<p>высшая категория - К = 0,8. Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии, по которым не установлена должностная категория, начальник Управления - К = 0,8</p>
--	--

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря», расположенных в сельских населенных пунктах, которым устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20 процентов**

1. Руководители:  
заведующие филиалами.
2. Специалисты всех категорий:  
культурорганизатор, ведущий дискотек, аккомпаниатор, руководители:  
кружков, любительских объединений, клубов по интересам.
3. Другие работники:  
киномеханики.

## **ПОРЯДОК**

**начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря»**

### **1. Исчисление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

1.1. В общий трудовой стаж, дающий право на получение выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за выслугу лет) работникам Учреждения, включаются:

1.1.1. Работа по специальности в учреждении (как основная, так и по совместительству) в соответствии с профилем (видом экономической деятельности) учреждения.

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учебу они работали в учреждении не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кинематографии, образовательными учреждениями в сфере культуры.

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Время работы в органах государственной власти или органах местного самоуправления.

1.2. К работникам учреждения для начисления выплаты за выслугу лет относятся все штатные работники учреждения.

### **2. Размеры выплаты за выслугу лет**

2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение указанных выплат, в следующих размерах:

- при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов,
- при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов,
- при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов,
- при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов.

2.2. Выплата за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета других доплат и надбавок.

2.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

### **3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет**

3.1. Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, определяется комиссией по трудовым спорам муниципального бюджетного учреждения культуры «Городской Дом культуры «Заря».

3.2. Состав комиссии утверждается приказом начальника Учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы по профилю, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по профилю (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и другие). Справки должны содержать наименование учреждения, данные о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет работникам возлагается на начальника учреждения.

3.6. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.