

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**АДМИНИСТРАЦИИ НЮКСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

от 27.01.2023 № 90

с. Нюксеница

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области

В соответствии с решением Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 30.11.2022 № 67 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Нюксенского муниципального округа Вологодской области»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области (прилагается).
2. Муниципальным учреждениям культуры округа привести в соответствие с настоящим постановлением локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения.
3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского района, финансируемых из районного бюджета»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 17.11.2016 № 256 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 19.04.2017 № 97 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 17.10.2017 № 246 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 24.01.2018 № 12 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского района, финансируемых из районного бюджета»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 31.01.2019 № 26 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского района, финансируемых из районного бюджета»;

- постановление администрации Нюксенского муниципального района от 10.09.2021 № 224 «О внесении изменений в постановление администрации Нюксенского муниципального района от 30.10.2013 № 339 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского района, финансируемых из районного бюджета»;

1. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года и подлежит размещению на официальном сайте администрации Нюксенского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Исполняющий полномочия

Главы муниципального округа И.Н. Чугреев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации

Нюксенского

муниципального округа

от 27.01.2023 № 90

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры

Нюксенского муниципального округа Вологодской области

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области (далее – Положение, Учреждения) разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 30.11.2023 № 67 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Нюксенского муниципального округа Вологодской области» 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 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 правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 30.11.2023 № 67 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Нюксенского муниципального округа Вологодской области», настоящим Положением.

Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждений.

II. Порядок определения окладов

(должностных окладов) работников Учреждений

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу), установленному решением Представительного Собрания Нюксенского муниципального округа Вологодской области от 30.11.2023 № 67 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Нюксенского муниципального округа Вологодской области», 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 Минздравсоцразвития России:

от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 года № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 27 мая 2008 года № 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах";

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 3 июля 2008 года № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";

от 18 июля 2008 года № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации".

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

от 4 августа 2014 года № 521н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по учету музейных предметов";

от 22 апреля 2021 года № 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда";

от 4 августа 2014 года № 537н "Об утверждении профессионального стандарта "Хранитель музейных ценностей";

от 10 июня 2021 года № 394н "Об утверждении профессионального стандарта "Экскурсовод (гид)";

от 8 сентября 2014 года № 629н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по информационным ресурсам";

от 28 сентября 2020 года № 660н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик";

от 17 сентября 2014 года № 647н "Об утверждении профессионального стандарта "Администратор баз данных";

от 15 июня 2020 года № 333н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией";

от 10 сентября 2015 года № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок";

от 5 октября 2015 года № 686н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем";

от 6 октября 2015 года № 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом";

от 17 января 2017 года № 40н "Об утверждении профессионального стандарта "Графический дизайнер";

от 18 января 2017 года № 44н "Об утверждении профессионального стандарта "Разработчик Web и мультимедийных приложений";

от 10 мая 2017 года № 416н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению документацией организации";

от 2 февраля 2018 года № 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности".

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.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации | 2.64 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена.  Общеотраслевые должности служащих второго уровня.  Должности и профессии второго уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации | 3.08 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.  Общеотраслевые должности служащих третьего уровня.  Должности третьего уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации | 1.98 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.  Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня.  Должности четвертого уровня.  Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации | 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.

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, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах.

Конкретные размеры выплат устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо в соответствии с коллективным договором, трудовым договором.

Если рабочее место в соответствии с действующим законодательством признано безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.2.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 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.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам Учреждения (структурных подразделений Учреждения), занимающим должности работников культуры, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, 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.

3.3.5. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам Учреждения (структурных подразделений Учреждения), занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в библиотеках для слепых устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, в размере 5 процентов должностного оклада.

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

К заработной плате работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент в размере 15 процентов.

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

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.

4.2.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам 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 качества оказываемых услуг.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 100 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 [приложениям 1](#Par219) и [2](#Par278) к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок и 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:

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.

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

Доплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам в том случае, если для занятия соответствующей должности не предъявлялись требования об обязательном знании иностранных языков.

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 определяется локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

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

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются органом местного самоуправления округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - учредитель Учреждения).

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, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с приложением 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается учредителем Учреждения, и не может превышать кратность 1 к 8. Соотношение средней заработной платы 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 Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, 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.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

5.5.2. Руководителю Учреждения кроме выплат, предусмотренных [подпунктом 5.5.1 раздела V](#Par173) настоящего Положения, учредителем Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.5.2.1. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю за результаты работы Учреждения в целом в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения.

Порядок установления указанной доплаты, а также критерии оценки и показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются учредителем Учреждения.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада. Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

5.5.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.2.2.1. Премии по итогам работы за период (за 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 Учреждения, показателей эффективности и результативности;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

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.

VI. 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 работников Учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается учредителем Учреждения.

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 Учреждения, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

За счет экономии из фонда оплаты труда Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение:

работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решению учредителя Учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников автономного или бюджетного Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного Учреждения.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области

Положение

о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям

работников муниципальных учреждений культуры

(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, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1 настоящего Положения, включается:

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 об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области, утвержденном постановлением администрации Нюксенского муниципального округа;

время работы в учреждениях культуры по профессиям, предусмотренным профессиональными квалификационными группами профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

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 об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области, утвержденном постановлением администрации Нюксенского 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 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;

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 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") 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 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), 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 учреждениями культуры.

3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы 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 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 (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") 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 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") 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. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж.

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.

Приложение 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа вологодской области

Положение

о порядке назначения доплаты за выслугу лет работникам муниципальных

учреждений культуры, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют лица, работающие в муниципальных учреждениях культуры по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами, профессиональными стандартами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно исходя из установленных руководителем должностных окладов 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, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1. настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в учреждение культуры по аналогичной профессии;

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 учреждениями культуры.

3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы 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 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

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 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 его временной нетрудоспособности, 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 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") 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 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж.

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.

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального округа Вологодской области

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера

должностного оклада руководителя учреждения культуры

1. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения культуры. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения культуры учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения культуры осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения культуры.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения культуры определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения культуры за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения культуры за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения культуры учитываются среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения культуры, фактически работающие и учтенные в табеле учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении культуры на основной должности и также как внутренний совместитель, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения культуры как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала учреждения культуры, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

- 40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов - на 7.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов - на 7.2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа - на 6.6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5.5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа - на 4.8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения культуры, работавших на условиях неполного рабочего времени.