**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ИГМАССКОЕ

НЮКСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 16.06.2017 п.Игмас № 41

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас», финансируемого из бюджета сельского поселения Игмасское

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Уставом сельского поселения Игмасское

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас», финансируемого из бюджета сельского поселения Игмасское (прилагается).
2. Директору муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас» привести в соответствие с настоящим постановлением локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения.
3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации сельского поселения Игмасское в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава сельского

поселения Игмасское И.В. Данилова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

сельского поселения Игмасское

от 16.06. 2017 г. № 41

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас», финансируемого из бюджета сельского поселения Игмасское

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас», финансируемого из бюджета сельского поселения Игмасское (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с решением Совета сельского поселения Игмасское от 16.06.2017 года № 9 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета сельского поселения Игмасское» и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

- 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 руководителя, заместителя, главного бухгалтера Учреждения;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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 Совета сельского поселения Игмасское от 16.06.2017 года № 9 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета сельского поселения Игмасское», а также настоящим Положением.

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

II. Порядок определения окладов

(должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов, установленных решением Совета сельского поселения Игмасское от 16.06.2017 года № 9 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых из бюджета сельского поселения Игмасское», суммы отраслевого повышающего коэффициента и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размеры  отраслевых  повышающих  коэффициентов  до |
| Должности технических исполнителей  Общеотраслевые должности служащих первого уровня  Должности и профессии первого уровня | 2.1 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена  Общеотраслевые должности служащих второго уровня  Должности и профессии второго уровня | 2.4 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 1.6 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 1.4 |

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 5.0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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.

3.4. 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 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 [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 основе показателей качества профессиональной деятельности.

Критериями установления доплаты являются:

результаты работы Учреждения в целом;

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

Показатели оценки результатов работы утверждаются руководителем Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении, снижении размера, снятие выплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ.

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

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

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.

При премировании учитываются:

результаты деятельности Учреждения, учитываемые локальными нормативными актами Учреждения количественных и качественных показателей;

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 руководителя,

заместителя, главного бухгалтера Учреждения

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

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

Критериями установления должностного оклада руководителю Учреждения являются:

динамика роста количественных и качественных показателей Учреждения;

грамотное ведение нормативно-правовой базы;

внедрение инновационных форм работы, информационных технологий;

повышение качества предоставляемых Учреждением услуг населению;

участие Учреждения в программах, проектах, конкурсах.

К основному персоналу Учреждения относятся все работники Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, а также работников, указанных в абзаце втором пункта 5.4. раздела V настоящего Положения.

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

5.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностных окладов художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения, а также работникам, должность которых с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4. раздела V настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4. раздела V настоящего Положения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено 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.

5.6.2. Руководителю Учреждения кроме выплат, предусмотренных [подпунктом 5.6.1 раздела V](#Par173) настоящего Положения, учредителем Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.2.1. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата устанавливается на основе показателей качества профессиональной деятельности.

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 района и авторитета Учреждения среди населения.

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.

5.6.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.6.2.2.1. 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 локальными нормативными актами Учреждения количественных и качественных показателей;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

5.6.2.2.2. 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.

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

VI. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета сельского поселения и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. На оплату труда работников Учреждения может направляться не более 30 процентов средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения определяется учредителем Учреждения.

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 соответствием с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

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

6.5. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения - по решению руководителя в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом на основе письменного заявления работника;

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

Приложение 1

к Положению

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр по предоставлению услуг населению «Игмас», финансируемого из бюджета сельского поселения Игмасское

Положение

о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники муниципального бюджетного учреждения культуры, занимающие должности работников культуры, 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. 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 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы;

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, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, 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, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

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 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.

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 порядке.

Приложение 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального района, финансируемых из районного бюджета

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.

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 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 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 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. 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 порядке.

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры Нюксенского муниципального района, финансируемых из районного бюджета

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.