

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТАТАРОБАШМАКОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ»
ПРИВОЛЖСКОГО РАЙОНА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«03» марта 2022 г.

№ 6

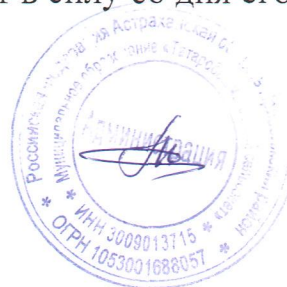
О внесении изменений
в постановление от 01.06.2018г. № 67
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры муниципального
образования «Татаробашмаковский
сельсовет»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008г. №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Постановления Правительства Астраханской области от 03.07.2017г. №232-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области», руководствуясь статьей 29 Устава администрации муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет»,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Приложение №1 к Положению принять в новой редакции.
2. Приложение №2 к Положению принять в новой редакции.
3. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» с изменениями (Приложение №1).
4. Настоящее постановление разместить на официальном сайте МО «Татаробашмаковский сельсовет» в сети Интернет.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации
муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»



Мусаев А.Д.

Приложение №1(с изменениями)
к постановлению администрации
муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»
от 03.03.2022г. №6

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
культуры «Центр культуры муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет», (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008г. №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Постановлением Правительства Астраханской области от 03.07.2017г. №232-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области» и определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» (далее - учреждение).

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, Муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет», а также настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе исходя из установленных норм труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников учреждения.

1.5. Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников учреждения, устанавливаются в соответствии с перечнями видов и размеров выплат

компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре работника учреждения.

1.6. Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области содержащими нормы трудового права.

1.7. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание;
- доплата за работу в сельской местности;
- премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы;
- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» содержащими нормы трудового права.

1.8. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Согласно ст.140 Трудового кодекса РФ «Сроки расчета при увольнении» при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работни-

учреждения в виде процентных надбавок, коэффициентов, фиксированных выплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам учреждения не устанавливаются.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Работникам учреждения, которым установлен режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом, составляющим более двух часов подряд, производится доплата в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Работникам учреждения, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Размер доплаты в каждом конкретном случае устанавливается ежемесячно локальным нормативным актом учреждения.

2.5. Работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, выплаты компенсационного характера

выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании положения о стимулирующих выплатах, утвержденного локальным нормативным актом учреждения и в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения при достижении качественных и количественных показателей, определяемых в положении о стимулирующих выплатах, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения, или трудовом договоре, при заключении с работником учреждения трудового договора, в котором конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг ("эффективного контракта").

3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы:	в процентах
от 1 года до 3 лет	- 5
от 3 до 5 лет	- 10
свыше 5 лет	- 20

Молодым специалистам, которыми признаются лица не старше 25 лет поступившие на работу в течение 1 года после получения диплома профильного учебного заведения и не имеющие опыта работы устанавливается надбавка в размере 5% за первый год работы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышений надбавок и доплат.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам государственных учреждений Астраханской области, подведомственных администрации муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет», утвержденным настоящим Постановлением.

3.4. Надбавка за почетные звания, ведомственные и государственные награды устанавливается с учетом отраслевой специфики или по направлению деятельности работника учреждения:

- за звание, ведомственные и государственные награды (знаки, ордена, медали) федерального значения – до 15%;

Надбавка за почетные звания, ведомственные и государственные награды федерального устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышений, надбавок, доплат.

При наличии нескольких наград надбавка производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

Конкретные размеры надбавок за почетные звания, ведомственные и государственные награды устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии.

3.5. Доплата за звание «Народный» («Образцовый»), присвоенное творческому коллективу на основании решения аттестационной комиссии министерства культуры и туризма Астраханской области, устанавливается к окладу (должностному окладу) работнику-руководителю данного коллектива, должность которого относится к одной из ПКГ должностей работников культурно-досуговых учреждений и учреждений дополнительного образования с целью стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, профессиональному росту:

- до 50% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышений, надбавок, доплат.

3.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю и специалистам учреждения, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.7. Работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

4. Премирование

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчинённых заместителям руководителей
- по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения
- на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного года, премия выплачивается за фактически отработанный период времени.

4.3. Также рекомендуется выплачивать премию за качественно выполняемых работ – единовременно в размере 1 должностного оклада (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Астраханской области;
- награждении Почётной грамотой ведомственного министерства Российской Федерации.

4.4. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Материальная помощь

5.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера коллективным договором или локальным актом учреждения может предусматриваться порядок оказания материальной помощи работникам с учетом мнения представительного органа работников и в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

6. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре с учредителем.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с пунктом 1.6. раздела 1 настоящего Положения. При установлении выплат компенсационного характера характеристика условий труда на рабочем месте должна быть отражена в трудовых договорах.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем, исходя из задач, стоящих перед учреждением, и отражаются в дополнительном соглашении к трудовым договорам.

6.6. Денежные средства фонда оплаты труда работников учреждения, выделяемых на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.7. раздела 1 настоящего Положения. Размер выплат согласовывается с руководителем учреждения.

6.8. Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам финансового года за качественные показатели в работе учреждения. Выплата премии производится в пределах установленного фонда заработной платы за счет средств экономии.

Руководитель учреждения имеет право на получение премии и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Размер премии определяется соответствующей комиссией учреждения в зависимости от объемов заработанных учреждением средств, утверждается протоколом и согласовывается с учредителем.

6.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) определяется администрацией муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» в размере, не превышающем трехкратного размера.

7. Формирование фонда оплаты труда.

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным с главным распорядителем бюджетных средств в пределах бюджетных средств на оплату труда и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет», включают расходы на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера в порядке, устанавливаемом главным распорядителем бюджетных средств, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Астраханской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет».

7.4. Бюджетные ассигнования по фонду оплаты труда, на предоставление субсидии, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выделяемые на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам.

8. Индексация заработной платы

8.1. Оклад Работника индексируется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.2. По окончании каждого квартала Работодатель проводит увеличение окладов сотрудников в соответствии с индексом роста потребительских цен, определенным на основании данных Росстата.

8.3. Оклад с учетом индексации выплачивается Работнику начиная с первого месяца каждого квартала.

Приложение № 1 (с изменениями)
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры муниципального
образования «Татаробашмаковский
сельсовет»

Размеры должностных окладов
работников Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»

Должностные оклады работников по занимаемой должности по
профессиональным квалификационным группам должностей работников
культуры, искусства и кинематографии

Квалифи- кационная группа	Квалифи- кационный уровень	Оклад (руб.)	Наименование должностей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена			
1.	Первый	17300	Культорганизатор
	Первый	15500	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, ведущий массовых мероприятий
	Третий	18000	Методист
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии			
2.	Третий	18000	Заведующий домом культуры

Приложение № 2 (с изменениями)
к Положению о системе оплаты
труда работников Муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры муниципального
образования «Татаробашмаковский
сельсовет»

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников общепрофессиональных профессий рабочих, должностей
руководителей, специалистов и служащих

Квалиф. группа	Квалиф. уровень	Оклад (руб.)	Наименование должностей
1.	Четвертый	19500	Главный бухгалтер
2.	Третий	17300	Специалист по информационном у и документационно му обеспечению управления организацией

Приложение № 2 (с изменениями)
к постановлению администрации
муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»
от 03.03.2022г. № 6

**Порядок
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Центр культуры муниципального образования
«Татаробашмаковский сельсовет»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок определяет условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет» (далее – учреждение).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения производится дифференцированно, в зависимости от занимаемой должности и стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, в размерах, установленных п. 3.3. Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры муниципального образования «Татаробашмаковский сельсовет», утверждённого данным постановлением.

1.3. Стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется как год за год.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
ежемесячной надбавки за выслугу лет**

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитывается:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждении культуры независимо от ведомственной подчинённости;
- время работы в бухгалтериях, в том числе централизованных, учреждений бюджетной сферы;
- время работы как по основной работе, так и по совместительству на должностях в сфере культуры, являющихся структурными подразделениями

предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время прохождения военной службы в воинских частях, учреждениях военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Государственной фельдъегерской службы Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Федеральной службы исполнения наказаний, Федеральной службы охраны Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, других министерств и ведомств Российской Федерации и бывшего СССР, в которых законодательством предусмотрено либо была предусмотрена военная служба, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательную организацию) не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республиках входивших в состав СССР до 01.01.1992 г.;

- время по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет при условии, если вышеперечисленному периоду непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

- время работы на должностях в федеральных и государственных органах власти, органах местного самоуправления, осуществляющих курирование видов деятельности учреждений культуры;

- период регистрации в государственных учреждениях служб занятости населения, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по безработице при условии, если вышеперечисленному периоду непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, если они работали в учреждении до поступления на учебу.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.1. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется руководителем учреждения либо специалистом, ответственным за ведение кадровой работы, а в необходимых случаях – комиссией по установлению трудового стажа.

3.2. Состав комиссии и положение о ней утверждаются локальным актом.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

3.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

3.5. При увольнении работника учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Ответственность за соблюдение установленного порядка назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждения возлагается на специалиста, ответственного за ведение кадровой работы.

4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.