

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ МИХАЙЛОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ
ХАРАБАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

от 21.07.2023 г.
с. Михайловка

№ 58

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры, подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»

В соответствии со статьёй 134 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 9 Закона Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 3 июля 2017 г. № 232-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области»

Администрация муниципального образования «Михайловский сельсовет»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры, подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Считать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» от 06.02.2019 № 3 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»;

- постановление администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» от 01.03.2022 г. № 26 «О внесении изменений в постановление администрации МО «Михайловский сельсовет» от 06.02.2019 № 3 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»;

3 Настоящее постановление обнародовать в соответствии с положением «О порядке ознакомления граждан с нормативными актами органов местного самоуправления в муниципальном образовании «Михайловский сельсовет», утвержденного Решением Совета МО «Михайловский сельсовет» от 28.12.2015 г, № 66.

4. Контроль за исполнением данного постановления оставляю за собой.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.02.2023.

Заместитель главы муниципального образования
«Михайловский сельсовет»



Т.И. Шатохина

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры, подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры, подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 №75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», постановлением Правительства Астраханской области от 03.07. 2017 г. № 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 муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры, финансируемых из бюджета муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда для работников учреждений устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

в) перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) Единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

е) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждений).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и муниципального образования «Михайловский сельсовет», а также настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений 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 учреждений.

Заработная плата работников учреждений (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 учреждений до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений 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, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Размер ставки заработной платы педагогических работников устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы), определённого трудовым законодательством Российской Федерации.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням установлены в приложениях 1,2,3 к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (организаций) устанавливаются руководителями учреждений (организаций) в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждений (организаций), с учётом квалификации работников, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представителем, избранным работниками учреждения (организации)).

Уровень квалификации (квалификационная категория) подтверждается, присваивается по результатам аттестации работников учреждения или устанавливается на основании действующих документов, подтверждающих наличие квалификационной категории.

1.5. Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников учреждений, 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 и (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);

- доплата педагогическим работникам учреждений дополнительного образования, работающим по образовательным программам предпрофессиональной подготовки;

- ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Астраханской области и муниципального образования «Михайловский сельсовет», содержащими нормы трудового права.

1.7. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почетные звания и ведомственные награды;

- надбавка за квалификационную категорию;

- 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 «Михайловский сельсовет»,

1.8. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения).

1.9. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждений, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда данным работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения доплата в размере разницы между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

2. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений

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

2.2. Выплаты работникам учреждений, 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 учреждений не устанавливаются.

Руководители учреждений принимают 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.

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.

2.5. Доплата педагогическим работникам детских школ искусств, работающим по образовательным программам предпрофессиональной подготовки, устанавливается в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы локальным нормативным актом учреждения.

2.6. Коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения водителям автомобилей может устанавливаться ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (или иного представителя, избранного работниками).

Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание её в исправном состоянии устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения (организации).

2.7. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях (организациях), 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, утверждённого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения) и в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), созданной локальным нормативным актом учреждения в целях принятия объективного решения.

В состав комиссии на равноправной основе входят представители, уполномоченные выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представителем, избранным работниками учреждения).

3.2. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений 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 выполняемой работы («эффективного контракта»).

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в следующих случаях и размерах:

- в отношении работников учреждения, относящихся к категориям, определённым Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», с целью стимулирования их к качественному результату труда и профессиональному росту – максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения;

- в отношении работников учреждения, не относящихся к категориям, определённым Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», может устанавливаться с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – до 3.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (иным представителем, избранным работниками учреждения).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. 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 от 1 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, в течение первого года работы устанавливается надбавка в размере 5% от оклада.

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

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется в соответствии с Порядком выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений (организаций) в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет», утверждённым настоящим постановлением.

3.5. 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%;

- за звание «Народный» («Образцовый»), присвоенное творческому коллективу на основании решения аттестационной комиссии министерства культуры и туризма Астраханской области, устанавливается к окладу (должностному окладу) работников-руководителей данных коллективов, должности которых относятся к одной из ПКГ должностей работников культурно-досуговых учреждений и учреждений дополнительного образования с целью стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, профессиональному росту: до 25 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышений, надбавок, доплат.

Надбавка за почетные звания, ведомственные и государственные награды федерального уровня 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.

3.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников с целью стимулирования к качественному результату труда, профессиональному росту посредством повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- 20% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% - при наличии первой квалификационной категории;

Применение надбавки за квалификационную категорию не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Доплата за работу в сельской местности устанавливается всем руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8. Премияльные выплаты (поощрения) по итогам работы выплачиваются работникам учреждений по результатам работы за определенный период с учетом целевых показателей эффективной работы учреждений, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждений. Премияльные выплаты (поощрения) по итогам работы в расчете на одного работника учреждения максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждений. Конкретный размер премиальной выплаты (поощрения по итогам работы устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Работникам учреждений, занимающих по совместительству штатные должности в учреждениях, данные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

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

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

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. 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.

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

4.6. Денежные средства фонда оплаты труда работников учреждений, выделяемых на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, не использованные в течение финансового года, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 1.7. раздела 1 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений. Размер выплат согласовывается с учредителем.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) не превышает двукратного размера.

4.9. Руководитель учреждения (организации), его заместители и главный бухгалтер имеют право на выплату материальной помощи в размере должностного оклада в следующих случаях:

- юбилейные даты (40, 45, 50, 55 лет и далее через каждые 5 лет);
- длительное заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);
- смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);
- увольнение руководителя учреждения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Разрешение на выплату руководителю оформляется распоряжением учредителя, заместителям и главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения (организации) по согласованию с учредителем.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по итогам месяца, квартала, полугодия и года за качественные показатели в работе учреждения. Выплата премии производится в пределах установленного фонда заработной платы за счет средств экономии. Размер премии и

разрешение на ее выплату руководителю оформляется распоряжением учредителя.

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.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представителя, избранного работниками учреждения).

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

5.3. Рекомендуется произвести единовременной выплаты в случае награждения работника учреждения почетной грамотой:

- ведомственного министерства Российской Федерации – в соответствии с положением о почетной грамоте;

- Губернатора Астраханской области, Думы Астраханской области, ведомственного министерства Астраханской области – в размере, указанном в положении о почетной грамоте;

- администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет», Совета муниципального образования «Михайловский сельсовет» и Совета муниципального образования «Город Харабали» - в размере, указанном в положении о почетной грамоте.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из размеров субсидий, предусмотренных бюджетами муниципальных образований «Харабалинский район» и «Город Харабали» учреждениям, находящимся в ведении администрации муниципального образования «Харабалинский район», на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Предельная штатная численность работников и месячный фонд оплаты труда утверждается учредителем – администрацией муниципального образования «Михайловский сельсовет»; штатное расписание, включающее в себя должности специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения, утверждается руководителем учреждения.

Наименование должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих квалификационных справочниках или ПКГ.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Верно:

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений (организаций) в сфере
культуры, подведомственных
администрации муниципального
образования «Михайловский
сельсовет»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы по профессиональным квалификационным группам,
квалификационным уровням

| Профессиональные квалификационные группы должностей по уровням | | |
|---|--|------------|
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада) в рублях | Примечание |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | | |
| | 8440 | |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | |
| | 10388 | |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | | |
| | 12984 | |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | | |
| | 16231 | |
| Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии | | |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | | |
| | 7920 | |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 8440 | |
| 2 квалификационный уровень | 8700 | |
| 3 квалификационный уровень | 9349 | |
| 4 квалификационный уровень | 11686 | |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | 7790 | |

| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
|---|-------|--|
| 1 квалификационный уровень | 7920 | |
| 2 квалификационный уровень | 8180 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2 квалификационный уровень | 9570 | |
| 3 квалификационный уровень | 9739 | |
| 4 квалификационный уровень | 10622 | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | 15321 | |
| 2 квалификационный уровень | 15581 | |
| 3 квалификационный уровень | 18178 | |
| Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих | | |
| Общепрофессиональные должности служащих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 8440 | |
| 2 квалификационный уровень | 8959 | |
| Общепрофессиональные должности служащих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | 11426 | |
| 2 квалификационный уровень | 11686 | |
| 3 квалификационный уровень | 12336 | |
| 4 квалификационный уровень | 12724 | |
| 5 квалификационный уровень | 13634 | |

Верно:

к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений (организаций) в сфере
культуры, подведомственных
администрации муниципального
образования
«Михайловский сельсовет»

Порядок
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных
учреждений (организаций) в сфере культуры подведомственных
администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - Порядок) определяет условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский сельсовет» (далее - учреждения).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам учреждений производится дифференцированно, в зависимости от занимаемой должности и стажа работы, дающего право на получение данной надбавки, в размерах, установленных п. 3.4. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры подведомственных администрации муниципального образования «Михайловский 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 учреждениях 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 работы в организациях отрасли «Образование» на должностях, опыт и знания работы на которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями;

- 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 предусмотрена 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 незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республик, 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 ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

- время работы на должностях в федеральных органах государственной власти, а также в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобождённых выборных должностях этих органов;

- время работы в аппарате 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 в аппарате органов государственной власти;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления;

- период регистрации в органах службы занятости, в течение которого в установленном законом порядке производилась выплата пособия по

безработице при условии, если вышеперечисленному периоду непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на ежемесячную надбавку за выслугу лет;

- 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 комиссией по установлению трудового стажа, включающей в себя в том числе представителей первичной профсоюзной организации (далее - комиссия).

3.2. Состав комиссии и порядок её работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.3. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде, размещенная на сайте ПФР в разделе «Электронная трудовая книжка (ЭТК)».

3.4. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

Включение в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, периодов работы, указанных в абзацах четвертом, пятом раздела 2 Порядка, осуществляется в порядке, определенном локальным нормативным актом учреждения.

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

3.6. 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Верно: