



Согласовано:

Начальник Управления культуры
Кадуйского муниципального округа

М.В.Кус



Утверждаю:

Директор МБУ «Кадуйский Центр
культурного развития»

В.Н.Щелупанова

20 23 г. № 6

Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Кадуйский центр культурного развития», финансируемого из бюджета
Кадуйского муниципального округа Вологодской области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кадуйский центр культурного развития», финансируемого из бюджета Кадуйского муниципального округа Вологодской области (далее – Положение, Учреждение), разработано на основании Решения Муниципального Собрания Кадуйского муниципального округа Вологодской области №15 от 25.01.2023г, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Кадуйского муниципального округа Вологодской области

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 руководителей, их заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Муниципального Собрания №34 от 24 октября 2022 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа» (с изменениями), настоящим Положением

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленной решением Муниципального Собрания Кадуйского муниципального округа Вологодской области №34 от 24 октября 2022 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа» суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного 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
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава Общепрофессиональные должности служащих первого уровня Должности и профессии первого уровня	2,64
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена Общепрофессиональные должности служащих второго уровня Должности и профессии второго уровня	3,08
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня Должности третьего уровня	1,98
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1,76

2.4. Должностной повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от требований к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации, предъявляемых для занятия должности (профессии) работника, сложности и объема выполняемой работы, в размере до 6.0.

Должностной повышающий коэффициент устанавливается работникам в одном и том же размере:

по одинаковым должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, не предусматривающую установление квалификационных уровней, при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности);

по должностям и профессиям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу и один квалификационный уровень;

по одинаковым должностям и профессиям работников, отнесенных профессиональными стандартами к одному уровню квалификации.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и начисляются за время фактической занятости работников на таких работах.

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

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты - 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

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

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

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

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

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 из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным служащим из числа работников 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 и 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 и 2 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Размер и условия установления доплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

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

4.4.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный...";

до 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный...".

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

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

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4.5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за период, который определяется локальным нормативным актом Учреждения.

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

4.5.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя Учреждения

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

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются отраслевым (функциональным) органом Администрации Кадуевского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель).

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Учредителем Учреждения, и не может превышать кратность 1 к 8. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

5.4. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения

Должностные оклады заместителя руководителя 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 Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце третьем пункта 5.4 раздела V настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

5.6.1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный...";

до 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный..."

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

5.6.2. Руководителю Учреждения, кроме выплат, предусмотренных подпунктом 5.6.1 раздела V настоящего Положения, муниципальным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.2.1. Доплата за качество выполняемых работ

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

Порядок установления указанной доплаты, а также критерии оценки и показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются отраслевым (функциональным) органом Администрации Каду́йского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

5.6.2.2. Премияльные 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 органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, показателей эффективности и результативности;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка документов.

5.6.2.2.2. 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.

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.6.3. Заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце третьем пункта 5.4 раздела V 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 на календарный год исходя из штатного расписания Учреждения в соответствии с настоящим Положением и состоит из: должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Фонд оплаты труда Учреждений формируется с учетом установления предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, устанавливается отраслевым (функциональным) органом Администрации Кадуйского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

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

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

Приложение 1.

Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет по должностям руководителей, их заместителей и работников муниципального учреждения (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники муниципальных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общепромышленных 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 1.1. настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, 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, искусства и кинематографии, 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, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)) и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу [Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)), если они работали в этих учреждениях до поступления на обучение;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без

каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением культуры.

3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 20 %;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 30 %;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 40 %.

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Приложение 2.

Положение о порядке назначения доплаты за выслугу лет работникам муниципального учреждения, 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 рабочим 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 по аналогичной профессии;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.4. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

Приложение 3

Положение

о порядке назначения доплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. В целях поощрения работников Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным служащим из числа работников 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.

2. Порядок и размеры доплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

за выполнение муниципального задания до 300%

за внедрение новых технологий до 100 % должностного оклада;

за интенсивность, напряженность и сложность проводимых Учреждением мероприятий до 100 % должностного оклада;

Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада и регулируется Положением об оплате труда.

Приложение 4

**Положение
о порядке назначения доплаты за качество предоставляемых услуг
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. В целях интенсивной и качественной деятельности Учреждения работникам устанавливается доплата стимулирующего характера за качество предоставляемых услуг.

1.2. Доплата за качество предоставляемых услуг устанавливается работникам на основе показателей качества профессиональной деятельности. Показатели оценки результатов работы утверждаются руководителем Учреждения.

1.3. Размер доплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада.

1.4. Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

**2. Порядок и размеры доплаты
за качество предоставляемых услуг**

2.1. Доплата за качество предоставляемых услуг устанавливается:

- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения до 300 % должностного оклада;

- за организацию и проведение крупных и особо значимых для муниципального образования, района, области мероприятий до 200 % должностного оклада.

Приложение 5

**Положение
о порядке премиальных выплат по итогам работы
муниципального бюджетного учреждения
«Кадуйский центр культурного развития»
(далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. В целях поощрения работников Учреждения устанавливается премиальные выплаты по итогам работы.

1.2. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу.

1.3. Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

2. Порядок и размеры премиальных выплат

2.1. 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 на основе установленных коллективным договором, 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.

2.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно 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.