



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АХТУБИНСКИЙ РАЙОН»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.11.2017

№ 795

О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и 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 № 232-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области», администрация МО «Ахтубинский район»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район».

1.2. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район».

2. Установить, что финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, подведомственными управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» в пределах размеров субвенций и субсидий, представленных законом Астраханской области и решением Совета МО «Ахтубинский район» о бюджетах на очередной

финансовый год и на плановый период учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступивших от приносящий доход деятельности.

3. Рекомендовать муниципальным учреждениям бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» использовать настоящее постановление при принятии соответствующих муниципальных нормативных правовых актов, касающихся системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

4. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Ахтубинский район» от 30.06.2014 № 971 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» с 31.12.2017.

5. Отделу информатизации и компьютерного обслуживания администрации МО «Ахтубинский район» (Короткий В.В.) обеспечить размещение настоящего постановления с сети Интернет на официальном сайте администрации МО «Ахтубинский район» в разделе «Социальная сфера» подразделе «Культура».

6. Отделу контроля и обработки информации администрации МО «Ахтубинский район» (Свиридова Л.В.) представить информацию в газету «Ахтубинская правда» о размещении настоящего постановления в сети Интернет на официальном сайте администрации МО «Ахтубинский район» в разделе «Социальная сфера» подразделе «Культура».

7. Постановление вступает в силу с 01.01.2018.

Глава муниципального образования

В.А. Ведищев

Положение

о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее 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 № 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 бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее - учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений 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;

- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, 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, осуществляющим 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), определенного трудовым законодательством Российской Федерации.

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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников учреждения.

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 работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с 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 местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- ежемесячная надбавка за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии;
- доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, администрации МО «Ахтубинский район» содержащими нормы трудового права.

1.7. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ученую степень;
- доплата за квалификационную категорию;
- надбавка за знание и применение иностранного языка;
- доплата за работу в сельской местности;
- премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы;
- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.8. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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.

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 учреждений, 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. 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 не более 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 представительного органа работников.

2.5. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, 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, с учетом мнения представительного органа работников 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 и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за 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 оказываемых государственных услуг («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, определенным 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, определенным 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 определенный 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 работы:	в процентах
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	20

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 муниципальных учреждений бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район», утвержденным настоящим

постановлением.

3.5. Надбавка за почетное звание, ученую степень устанавливается с учетом отраслевой специфики или по направлению деятельности работника учреждения:

- до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный»;
- до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный».

При наличии у работника учреждения почетного звания и ученой степени надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение.

Конкретные размеры надбавок за почетное звание, ученую степень устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения комиссии.

3.6. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Доплата за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) работников, должности которых относятся к одной ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (кроме артистического персонала), имеющих разный квалификационный уровень, с целью стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, профессиональному росту в следующих размерах:

- 20 процентов – при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории;
- 15 процентов – при наличии первой квалификационной категории;
- 10 процентов – при наличии второй квалификационной категории.

Доплата 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 процентов – при наличии высшей квалификационной категории;
- 15 процентов – при наличии первой квалификационной категории;
- 10 процентов – при наличии второй квалификационной категории.

Доплата за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) артистического персонала с целью стимулирования раскрытия их творческого потенциала, профессионального роста:

- 25% - при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены;
- 20% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 15% - при наличии первой квалификационной категории;
- 10% - при наличии второй квалификационной категории.

3.7. Работникам учреждений культуры, владеющим иностранными языками и применяющим их в соответствии с должностной инструкцией в

ежедневной практической работе, устанавливается надбавка за знание и применение иностранного языка в соответствии с критериями и условиями, установленными локальными нормативными актами учреждений, в следующих размерах:

- за знание и применение одного языка – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

- за знание и применение двух и более языков – 15 процентов от оклада (должностного оклада).

3.8. Доплата за работу в сельской местности устанавливается всем руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.9. 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.

3.10. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, 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. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам учреждений 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. Виды и размеры выплат стимулирующего характера

руководителям учреждений устанавливаются правовым актом управления культуры и кинофикации МО «Ахтубинский район» (далее-Управление) исходя из задач, стоящих перед учреждением. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом результатов деятельности учреждений и показателей эффективности работы руководителей учреждений, установленных правовым актом учредителя.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

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

4.7. 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 в размере, не превышающем пятикратного размера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

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

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. Формирование фонда оплаты труда учреждений

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» формируется исходя из размеров субсидий 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. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя должности специалистов учреждения, служащих и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Наименования должностей или профессий работников учреждений должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих квалификационных справочниках или ПКГ или профессиональных стандартах.

Верно:

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		
	4600	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	6200	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	8600	
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
	10000	
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии		
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		
	4400	
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
1 квалификационный уровень	4600	

2 квалификационный уровень	4800	
3 квалификационный уровень	5200	
4 квалификационный уровень	6500	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	4900	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	5000	
2 квалификационный уровень	5200	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	6500	
3 квалификационный уровень	6700	
4 квалификационный уровень	7200	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	8500	
2 квалификационный уровень	8700	
3 квалификационный уровень	10000	
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских		

и фармацевтических работников		
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
3 квалификационный уровень	5600	
Врачи и провизоры		
2 квалификационный уровень	6500	
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	4600	
2 квалификационный уровень	4900	
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	6300	
2 квалификационный уровень	6500	
3 квалификационный уровень	7000	
4 квалификационный уровень	7200	
5 квалификационный уровень	7800	
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	7100	
2 квалификационный уровень	7400	
3 квалификационный уровень	7600	

4 квалификационный уровень	7800	
5 квалификационный уровень	10300	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	9500	
2 квалификационный уровень	10000	
3 квалификационный уровень	10200	
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	4400	
2 квалификационный уровень	4600	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	4600	
2 квалификационный уровень	4800	
3 квалификационный уровень	5200	
4 квалификационный уровень	6500	

Порядок
выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее – Порядок)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет условия установления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам муниципальных учреждений бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район» (далее - работники 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 пунктом 3.4 раздела 3 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений, подведомственных управлению культуры и кинофикации администрации муниципального образования «Ахтубинский район», утвержденного настоящим 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 общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях культуры независимо от ведомственной подчиненности;

- время работы в бухгалтериях, в том числе централизованных, учреждений бюджетной сферы;

- время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на должностях предприятий (учреждений и организаций) в сфере культуры 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 учреждения 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 восстановлением на работе;

- время работы в учреждениях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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 освобожденных 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 государственных учреждениях службы занятости населения, 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 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 специалистом, ответственным за ведение кадровой работы, а в необходимых случаях - комиссией по установлению трудового стажа, включающей в себя в том числе представителей первичной профсоюзной организации (далее - комиссия).

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

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

3.4. Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя 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 этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Верно: