|  |
| --- |
|  |
|  |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ ТАРНОГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА** |
|  |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |
|  |
|  | От | 24.01.2023  | № | 82 |
|  |  |   с. Тарногский ГородокВологодская область |  |  |

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального округа

 В соответствии с Уставом Тарногского муниципального округа Вологодской области, администрация округа

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального округа (приложение 1).

 2. Признать утратившим силу:

- постановление администрации Тарногского муниципального района от 25.08.2021г. № 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального района»;

- постановление администрации Тарногского муниципального района от 03.09.2021г. № 361 «О внесении изменений в постановление администрации района от 25.08.2021г. № 346».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия, подлежит размещению на официальном сайте администрации округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

Глава Тарногского муниципального округа А.В. Кочкин

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНОпостановлением администрации округа от 24.01.2023 г. № 82(приложение 1)  |

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального округа

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального округа, финансируемых из бюджета округа, (далее - Положение, Учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с Уставом Тарногского муниципального округа Вологодской области и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

- 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 Учреждений;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, 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, «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа», настоящим Положением.

**II. Порядок определения окладов**

**(должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, установленной решением Представительного Собрания Тарногского муниципального округа «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа», суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностногоповышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации:

 - от 29.05.2008г. [№ 247н](http://pravo.minjust.ru/) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт | Размеры отраслевых повышающих коэффициентов |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава.Общеотраслевые должности служащих первого уровня.Должности и профессии первого уровня. | 2.64 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена.Общеотраслевые должности служащих второго уровня. | 3.08 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня. | 1.98 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня. | 1.76 |

2.4. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе должностей четвертого уровня, установленному решением Представительного Собрания « Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа»,суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного повышающего коэффициента.

Отраслевой повышающий Коэффициент устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Отраслевой повышающий Коэффициент  |
| Художественный руководитель | 1.76 |

 2.5. Должностной повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 6.0.

Решение об установлении должностного повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения в отношении конкретных работников.

2.6. Должностной оклад работника по должности, указанной в настоящем пункте, рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного решением Представительного Собрания «Об оплате труда работников муниципальных учреждений округа», суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного повышающего коэффициента.

**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 c 22.00 часов до 06 часов.

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, 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 и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

В Учреждении устанавливается надбавка за выслугу лет согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Пункт 4.3. не применяется для общеотраслевых профессий рабочих первого уровня.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.4.1. Надбавка 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 надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

Размер надбавки не может превышать 500 процентов должностного оклада. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

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.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

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

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4.5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы 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 по итогам работы за соответствующий период не выплачивается работникам:

1) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2) уволенных с работы по основаниям, предусмотренных ст.80 п.5-11 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, до подписания приказа о выплате премии.

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

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

**V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей,**

**их заместителей Учреждений**

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 устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя, 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.

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6.2. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю, заместителю руководителя в зависимости от их фактического участия 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 и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

5.6.3. 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.

5.6.4. Надбавка за качество выполняемых работ

5.6.4.1 Надбавка 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 органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада. Доплата устанавливается сроком не более 1 года и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

5.6.4.2. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.6.4.2.1. Премии по итогам работы за период (за месяц, за квартал, полугодие, год) устанавливаются Учредителем - 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 администрацией района, 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.

5.6.4.2.2. По решению Учредителя руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

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

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

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

**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.

За счет экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь:

работнику Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решениюоргана местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального округа  |

Положение

о порядке назначения надбавки за выслугу лет

по должностям работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение)

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение надбавки за выслугу лет имеют работники муниципальных учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами, профессиональными стандартами.

1.2. Надбавка за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право**

**на установление надбавки за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1.1. настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы, профессиональными стандартами, указанными в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального района, утвержденном постановлением администрации района;

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, профессиональными стандартами, указанными в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тарногского муниципального района, утвержденном постановлением администрации района 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 № 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 № 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 учреждениями культуры.

**3. Порядок начисления надбавки за выслугу лет**

3.1. Начисление надбавки 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. Надбавка 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 надбавки наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление надбавки за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, надбавка за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам надбавка за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

**4. Порядок установления стажа работы, дающего**

**право на получение надбавки за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления надбавки 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 надбавки за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**5. Заключительные положения**

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