

АДМИНИСТРАЦИЯ БАБУШКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 13.12.2023г. |  | № | 1062 |
|  | **с.им. Бабушкина** |  | |

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях упорядочения оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа.

2. Признать утратившим силу:

-постановление администрации Бабушкинского муниципального района № 235 от 09.03.2023г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа».

3.Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию (обнародованию) в средствах массовой информации и размещению на официальном сайте Бабушкинского муниципального округа Вологодской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2024г.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя Учреждения Коточигову И.А.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава Бабушкинского муниципального округа | Т.С.Жирохова |

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

Бабушкинского муниципального округа

от 13.12.2023г. № 1062

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ОБСЛУЖИВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ» БАБУШКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа (далее – Положение), устанавливает основу системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа (далее - Учреждение). Настоящее положение разработано на основании п. 3 ч. 1 ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации и включает в себя:

-порядок определения должностных окладов работников Учреждения;

-перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

-перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

-оплата труда руководителя,

-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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Вологодской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Бабушкинского муниципального округа.

**2. Порядок определения окладов**

**(должностных окладов) работников Организаций**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному должностному окладу по соответствующей профессиональной квалификационной группе коэффициента Учреждения в размере 1,43 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального должностного оклада, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

Минимальные должностные оклады:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Минимальный размер должностных окладов (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 2068,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 2405,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4253,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 5400,0 |

2.2.Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

2.3. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| 1. | Профессии первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1.4 |
| 2 квалификационный уровень | 1.5 |
| 2. | Должности первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1.6 |
| 2 квалификационный уровень | 1.7 |
| 3. | Профессии второго уровня | 1 квалификационный уровень | 1.7 |
| 3 квалификационный уровень | 1.9 |
| 4. | Должности третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 1,125 |
| 5. | Должности четвертого уровня | 3 квалификационный уровень | 1.474 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровня устанавливаются работникам руководителем Учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки (Приложение 1).

**3. Выплаты компенсационного характера**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (по результатам специальной оценки труда).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Работникам Учреждения устанавливается доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент 1,15 к заработной плате в соответствии с постановлением Совмина СССР от 01.06.1990 № 547 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных и восточных районах Вологодской области» и постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.06.1990 № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных и восточных районах Вологодской области». Районный коэффициент применяется к месячному заработку работника.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.2.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время ( с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада за час работы.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1.В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу им устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок и условия применения выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, а также могут конкретизироваться локальными нормативными актами, коллективным договором Учреждения.

4.2. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом следующих критериев:

-сложность выполняемых работ;

-самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;

-дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий;

-интенсивность труда.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: по должностям четвертого уровня, должностям третьего уровня в размере до 200 процентов должностного оклада; по должностям первого уровня, профессиям первого и второго уровня максимальными размерами не ограничена.

Решение об установлении работнику доплаты за интенсивность и высокие результаты работы ее размере и сроке, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения.

4.3. Доплата за стаж работы.

В Учреждении устанавливается доплата за стаж работы согласно приложению № 2 настоящему Положению.

4.4. Доплата за качество выполняемых работ.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в зависимости от точности и полноты исполнения ими положений нормативных документов, регулирующих деятельность Учреждения (в пределах своих трудовых обязанностей), в том числе соблюдения ими сроков подготовки и сдачи документов, аккуратности и точности в их оформлении, соблюдения сроков, аккуратности, точности при выполнении других работ.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам ежемесячно и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Решение об установлении работнику доплаты за качество выполняемых работ, ее размере и сроке, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения по решению руководителя Учреждения могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год), с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются из экономии по фонду оплаты труда.

Решение о размере премии принимается руководителем Учреждения.

4.5.1. При премировании учитываются:

-личный трудовой вклад работника в деятельность Учреждения;

-успешное, добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда в соответствующем периоде;

-инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.5.2.Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения работников за выполнение большого объема сложной работы в короткие сроки и качественный результат труда.

**5. Оплата труда руководителя**

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

5.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения определяются на основании настоящего Положения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.3.Руководителю устанавливается должностной оклад, который формируются исходя из применения к минимальному должностному окладу, который устанавливается в размере 5400,0 рублей, коэффициента Учреждения в размере 1,43 и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад руководителя рассчитывается как произведение минимального должностного оклада, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

5.4.Коэффициент квалификационного уровня устанавливается руководителю Учреждения в размере 1,474.

5.5.Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 4.1 – 4.4 раздела 4 настоящего Положения с учетом того, что порядок и условия применения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются настоящим Положением, а также могут конкретизироваться правовыми актами органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения; конкретные размеры доплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ, сроки их осуществления руководителю Учреждения определяются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителю Учреждения также могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы, которые являются единовременными выплатами стимулирующего характера. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

Премиальные выплаты максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются из экономии по фонду оплаты труда.

Решение о размере премии принимается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.6.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты личной трудовой деятельности и деятельности Учреждения.

При премировании учитываются:

-результаты деятельности Учреждения в целом;

-успешное, добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда в соответствующем периоде;

-оперативное принятие и качественная реализация управленческих решений, постановка, организация и обеспечение выполнения задач подчиненными;

-оперативность и своевременность выполняемых работ;

-качественное обеспечение рабочего процесса в соответствии с уставной деятельностью Учреждения;

-инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.6.2.Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается руководителю Учреждения по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения руководителя за выполнение большого объема сложной работы в короткие сроки и качественный результат труда, внедрение новых технологий, методик.

6**. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного**

**оплачиваемого отпуска**

6.1.При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения, работающим на постоянной основе, а также руководителю Учреждения, производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

6.2.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска носит целевой характер, предназначена для полноценного отдыха работников Учреждения, а также руководителя Учреждения и служит гарантией конституционного права на отдых.

6.3.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится на основании письменного заявления работника одновременно с выплатой среднего заработка за дни отпуска:

-работникам Учреждения- на основании приказа руководителя Учреждения;

-руководителю Учреждения на основании распоряжения (приказа) Администрации Бабушкинского муниципального округа Вологодской области.

6.4.В случае, если работники не использовали в течение года свое право на отпуск, единовременная выплата не выплачивается.

6.5.Работники, которые не отработали полного календарного года в связи с приемом на работу или увольнением в течение календарного года, имеют право на единовременную выплату в размере, пропорционально количеству полных месяцев, отработанных в этом году. Если единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска была оказана ранее, то при их увольнении выплаченная сумма не подлежит удержанию.

6.6.При определении суммы единовременной выплаты при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в расчет принимается размер должностного оклада на день назначения выплаты.

6.7.Работникам Учреждения, которые работают в режиме неполного рабочего времени (в т.ч. совместителям), единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (пропорционально занимаемой ставке).

6.8.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.9.При расчете единовременной выплаты учитывать районный коэффициент.

**7. Порядок выплаты материальной помощи**

**7**.1.Материальная помощь выплачивается работникам, работающим на постоянной основе, а также руководителю Учреждения.

7.2.Материальная помощь выплачивается при соблюдении следующих условий:

-материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного должностного оклада по письменному заявлению работника Учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения;

-в случае, когда к моменту окончания текущего календарного года материальная помощь не получена, то выплата производится на основании приказа руководителя Учреждения, в декабре текущего календарного года;

-работникам Учреждения, уволенным в течение календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, отработанных с начала календарного года до даты увольнения, при условии подачи им заявления о выплате материальной помощи до даты увольнения. Если работнику материальная помощь была оказана ранее, то при его увольнении выплаченная сумма не подлежит удержанию.

7.3.Материальная помощь не выплачивается лицам:

-заключившим срочный трудовой договор на период менее одного года;

-работникам, выполняющим сезонные работы;

-находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения средней заработной платы за полные календарные месяцы нахождения в указанных отпусках;

-работникам, увольняемым по основаниям предусмотренным статьей 71, п.5-7 и 9-11 части первой статьи 81, пунктами 4,6,8 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4 Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения (приказа) Администрации Бабушкинского муниципального округа Вологодской области.

7.5.При определении суммы материальной помощи в расчет принимается размер должностного оклада на день назначения материальной помощи.

7.6.Материальная помощь учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.7.При расчете материальной помощи учитывать районный коэффициент.

**8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

8.1. 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.

8.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета Бабушкинского муниципального округа.

Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых из бюджета округа, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

8.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь: работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, руководителю Учреждения - по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Центр обслуживания учреждений»

Бабушкинского муниципального округа

**1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа, квалификационный уровень | Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый коэффициент |
| 1. | Профессии первого уровня\* | | 1.4-1.5 |
|  | 1 квалификацион-  ный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалифи-кационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1.4 |
|  | 2 квалификацион-ный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» | 1.5 |
| 2. | Должности первого уровня | | 1.6-1.7 |
|  | 1 квалификацион-ный уровень | Дежурный (по залу, общежитию и др.); делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь учебной части, статистик, помощник воспитателя | 1.6 |
|  | 2 квалификацион-ный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1.7 |
| 3. | Профессии второго уровня\* | | 1.7-1.9 |
|  | 1 квалификацион-ный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалифи-кационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор котельной, машинист (кочегар) котельной, повар, буфетчик | 1.7 |
|  | 3 квалификацион-ный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих; документовед | 1.9 |
| 4. | Должности третьего уровня | | 1,125 |
|  | 1 квалификацион-ный уровень | специалист по охране труда, специалист по кадрам | 1,125 |
| 5. | Должности четвертого уровня | | 1,474 |
|  | 3квалификацион-ный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 1,474 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Центр обслуживания учреждений»

Бабушкинского муниципального округа

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ Доплаты за стаж работы

**1. Общие положения**

1.1.Право на получение доплаты за стаж работы имеют работники муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания учреждений» Бабушкинского муниципального округа (далее - Учреждение).

1.2. Доплата за стаж работы производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения о порядке назначения доплаты за стаж работы (далее - Положение).

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

**на установление доплаты за стаж работы**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за стаж работы, включается время:

а) работы в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, у индивидуальных предпринимателей:

-на должностях, аналогичных должности, занимаемой работником в Учреждении;

-на вышестоящих и нижестоящих должностях по отношению к должности, занимаемой работником в Учреждении (на должностях, требующих той же специальности (направления подготовки), но более высокого или более низкого уровня образования / более высокой или более низкой квалификации работника);

-на должностях, которые относятся к той же отрасли профессиональной деятельности, что и должность, занимаемая работником в Учреждении (на должностях, требующих схожей специальности (направления подготовки), того же или более высокого, или более низкого уровня образования / той же или более высокой, или более низкой квалификации работника);

б) замещения государственных должностей Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

в) работы в органах государственной власти, органах местного самоуправления, государственных, муниципальных учреждениях на должностях служащих.

2.2.Установление аналогичности, схожести должностей, вышестоящих и нижестоящих должностей осуществляется на основании единых квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующих положений профессиональных стандартов.

**3. Порядок начисления доплаты за стаж работы**

3.1. Начисление доплаты за стаж работы производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от стажа работы, установленного в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу) для должностей третьего и четвертого уровней:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже работы свыше 15 лет - 30%.

3.2. Доплата за стаж работы выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение ее размера.

3.3. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

**право на получение доплаты за стаж работы**

4.1.Стаж работы для установления доплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) утверждается руководителем Учреждения. В состав комиссии входит не менее трех работников Учреждения. Состав комиссии по установлению трудового стажа руководителя Учреждения, а также порядок работы этой комиссии утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

4.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение доплаты за стаж работы, является трудовая книжка.